



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Poslovni sekretar

GOSPODARSKA KRIZA IN NJEN VPLIV NA POVEČANJE STRESA

Mentorica: Marina Vodopivec, univ. dipl. psih.
Lektorica: Ana Peklenik, prof.

Kandidatka: Valentina Brelih

Kamnik, avgust 2011

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici Marini Vodopivec, univ. dipl. psih., za pomoč, prijaznost in za napotke pri izdelavi diplomske naloge.

Hvala tudi mojim staršem, fantu in vsem, ki so mi pomagali in me spodbujali tako v času študija kot pri sami izdelavi diplomske naloge. Brez njihove spodbude mi ne bi uspelo.

IZJAVA

»Študentka Valentina Brelih izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom gospe Marine Vodopivec, univ. dipl. psih.«

»Skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorski in sorodnih pravicah ne dovoljujem objave tega diplomskega dela na spletni strani šole.«

Dne _____

Podpis: Valentina Brelih

POVZETEK

V diplomski nalogi poizvedujemo, kako je gospodarska in finančna kriza vplivala na zaposlene in kateri dejavniki po njihovem mnenju najbolj povzročajo stres. Malo zaposlenih je zadovoljnih s svojim delom in posledica tega je tudi, da se odnosi v podjetjih slabšajo.

Veliko podjetij močno občuti recesijo in na različne načine poizkuša podjetje rešiti pred zaprtjem. Poizkušajo privabljati stranke, nudijo različne akcije, vendar pri mnogih to ni več dovolj, saj je po navadi podjetje že globoko v rdečih številkah in tako pride do brezposelnosti.

Čeprav vlada sprejema ukrepe za rešitev Slovenije iz gospodarske in finančne krize, si gospodarstvo še nekaj časa ne bo opomoglo, saj vsak dan lahko slišimo, kako vedno bolj tonemo v krizo.

KLJUČNE BESEDE

- STRES
- POSLEDICE STRESA
- GOSPODARSKA KRIZA

ABSTRACT

In my diploma thesis I wanted to find out how the economic and financial crisis will affect employees and what factors are causing the most stress. Few employees are satisfied with their work and the consequence is that relations in the company deteriorate.

A lot of companies hitting the recession and the company is trying different ways to save before closing. Trying to attract customers, offer a variety of campaigns, but this is no longer large enough, as is usually the company is already deeply in debt and so you start to experience unemployment people.

Despite the fact that the government is taking steps to resolve Slovenia in economic and financial crisis the economy for some time will not recover, because every day we hear how we are drowning in the growing crisis.

KEYWORDS

- STRESS
- CONSEQUENCES OF STRESS
- ECONOMIC CRISIS

KAZALO

1	UVOD	1
1.1	Namen diplomske naloge	1
1.2	Metode dela	2
2	DEFINICIJA STRESA	2
3	VRSTE STRESA.....	4
3.1	Normalni stres	4
3.2	Pozitiven stres (prijazni stres).....	4
3.3	Negativen stres (škodljiv stres).....	4
4	POVZROČITELJI STRESA	5
4.1	Stresorji.....	5
4.2	Simptomi stresa	6
4.3	Holmesova lestvica stresnih dogodkov.....	6
4.4	Stresne situacije.....	7
4.3.1	Posledice stresnih situacij	7
5	ODPRAVLJANJE STRESA V ORGANIZACIJI	7
5.1	Primarna intervencija	8
5.2	Sekundarna intervencija.....	10
5.3	Terciarna intervencija	11
6	KAJ JE KRIZA, ZAKAJ JE NASTALA IN KJE JE NASTALA?.....	12
7	RECESIJA IN STRES V NAŠEM PODJETJU	13
8	BREZPOSELNOST V KRIZNIH ČASIH.....	13
8.1	Gibanje registrirane brezposelnosti od januarja 2010 do maja 2011.....	14
9	KAKŠNI SO UKREPI DRŽAVE V KRIZNIH ČASIH?	15
9.1	Ukrepi prvega in drugega svežnja	15
10	VPLIV GOSPODARSKE KRIZE NA LJUDI	17
11	ANALIZA VPRAŠALNIKA.....	18
11.1	Cilj in namen raziskave	18
11.2	Predstavitev rezultatov	18
12	ZAKLJUČEK	41
	VIRI.....	42
	PRILOGA.....	45

1 UVOD

Svet se vse hitreje spreminja na vseh področjih. Rast prebivalstva v zadnjih stoletjih vedno bolj narašča, naravna posledica te rasti pa je, da trenutno na našem planetu živi več ljudi kot kdaj koli prej. Posledično pa to pripelje tudi do vse večje brezposelnosti v času svetovne krize, ki je zajela cel svet.

Kvaliteta življenja, ki ji danes pripisujemo vse večji pomen, je v veliki meri odvisna od kvalitete delovnega življenja. Tej grozi stres, saj povzroča negativno nastrojenost zaposlenih in je vzrok za številne nesreče in bolezni. Stres v današnjem svetu je postal stalnica našega življenja. Prav vsak izmed nas doživlja stresne trenutke, zato lahko rečemo, da živimo v dobi stresa. Stresu in pritiskom smo izpostavljeni povsod: v službi, šoli, prometu in tudi v zasebnem življenju, če so družinski odnosi slabi. Posledice stresa so različne: strah, depresija, nasilje, utrujenost, glavoboli ... Vse te spremembe pa močno vplivajo na naše zdravje ter dobro počutje na delovnem mestu. Ljudje se po navadi posledic stresa niti ne zavedamo, dokler ni prepozno.

Delovni pogoji in narava dela se danes spreminjajo hitreje kot kdaj koli prej, zato je pojavnost stresa vse večja. Večina od nas se pri svojem delu gotovo srečuje z zahtevnimi delovnimi pogoji, novo tehnologijo, podaljševanjem delovnega časa, preobremenjenostjo, nerealnimi roki in pričakovanji, težavami in zahtevami nadrejenih. Čeprav delo za posameznika predstavlja vir zadovoljstva, pa velike delovne zahteve in drugi dejavniki tveganja lahko povzročajo stres. Prevelike delovne obremenitve lahko vplivajo na naše sposobnosti za učinkovito opravljanje dela, posledično pa na organizacijo v obliki zvišanja stroškov in zmanjšanja produktivnosti. Organizacije bi se morale prizadevati za zagotavljanje takih pogojev, ki bi zmanjšali vpliv stresa in omogočali zaposlenim določeno raven kvalitete delovnega življenja. Zaposlenim bi morali omogočiti, da pri delu uporabijo svojo ustvarjalnost, obenem pa organizirati učinkovito timsko delo, v katerem bi zaposleni med seboj sodelovali, se dopolnjevali, namesto da se že skoraj dnevno soočajo z različnimi izzivi oziroma konflikti. Zavedanje o prisotnosti stresa na delovnem mestu se med zaposlenimi in delodajalci v zadnjih letih povečuje, saj mediji in raziskovalci s področja zdravja ljudi pri delu temu problemu posvečajo vse večjo pozornost.

V letu 2009 nas je doletela gospodarska kriza, zaradi katere je veliko ljudi ostalo brez služb. Veliko velikih in manjših podjetij je zaprlo svoja vrata in ljudi postavilo na cesto. Vedno bolj tonemo v revščino, saj je do februarja 2011 registriranih že preko 115.000 brezposelnih. Stres je med ljudmi, ki so ostali brez službe in finančnih dohodkov, zelo prisoten, saj ljudje nimajo niti osnovnih dobrin za preživetje. Stres poslabša tako psihično kot tudi fizično stanje posameznika, če je močan in traja dlje časa.

1.1 Namen diplomske naloge

Namen diplomskega dela je prikazati stres na delu in ob izgubi zaposlitve kot enega perečih problemov sodobnega človeka. Poznavanje vzrokov stresa, njegovih posledic in načinov uravnavanja stresa je tako za posameznika kot za podjetje velikega pomena, saj lahko le na ta način bolje razumemo in obvladujemo stresne situacije.

1.2 Metode dela

- ✚ **TEORETIČNI DEL:** V prvem delu je teoretično opredeljen stres, vrste stresa, pojem stresa v delovnem okolju, vzroki stresa ter njegovi simptomi. Opisani so tudi krizni časi, ukrepi države v kriznih časih, brezposelnost v kriznih časih. Teoretični del je večinoma povzet iz prebrane literature.
- ✚ **RAZISKOVALNI DEL:** V raziskovalnem delu naloge smo uporabili metodo anketiranja. Namen anketnega vprašalnika je ugotoviti, kateri dejavniki zaposlenim najbolj povzročajo stres ter kateri jim povzročajo splošno nezadovoljstvo na delovnem mestu.

2 DEFINICIJA STRESA

Beseda stres izvira iz latinščine. Prvič je bila uporabljena v 17. stoletju za opis nadloge, pritiska, muke oziroma težave. Velika večina ljudi, ki se ukvarja s stresom, ga prevaja kot psihično obremenitev.

Stres je opredeljen kot odziv organizma na vsak stresogeni dejavnik, pri tem pa je odziv biološki in zajame celo telo. Ena od definicij stresa opredeljuje stres kot vsako grožnjo, ki notranjemu okolju preti, da ga bo zrušila.

V medicino je pojem stresa uvedel Hans Selye, ki je raziskoval povezave med hipofizo in nadledvično žlezo, kadar je organizem preobremenjen na različne načine. Obremenitve je poimenoval stres, prilagoditev nanjo pa adaptacijski ali prilagoditveni sindrom. Ko splošni prilagoditveni sindrom odpove, zbolimo za stresom. Te vrste stres je poimenovan negativni stres ali distres.

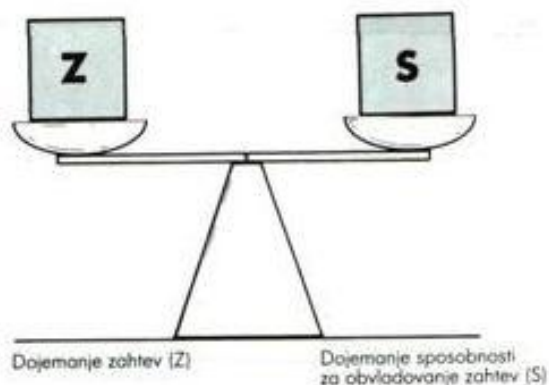
Stres je tudi vsaka sprememba v okolici, na katero se mora organizem z notranjimi mehanizmi prilagoditi. Velika prilagodljivost pa je posledica stalne izpostavljenosti, prilagajanja in obvladovanja stresogenih dejavnikov, soočenja in spopadanja z njimi. Vendar pa je stres naravno dejstvo in ga moramo v naravnih danostih jemati kot nekaj pozitivnega. Sila energije in vplivi iz zunanjega sveta vplivajo na vsako živo bitje in ga silijo v spremembe, na katere se mora organizem telesno, psihično ali vedenjsko prilagoditi. Velja pa tudi obratno, da je stres nekaj povsem normalnega, vsakodnevnega, če se mi tega zavedamo ali ne. Majhen stres pomaga, da smo bolj kreativni, motivirani in uspešnejši.

Komisija za zdravje iz Velike Britanije je stres opredelila kot reakcijo ljudi na prekomerne obremenitve ali druge zahteve.

V današnjem času je stres dobil negativen predznak, saj pomeni nekaj slabega, škodljivega. Današnjega človeka pestijo problemi, kot so: ljudje na delovnem mestu, slaba komunikacija, odtujenost, prehitro življenjski ritem, premalo počitka, zabave in spanca. Dejstvo pa je, da je čezmerni stres škodljiv za zdravje. Prav tako pa stres in dejavniki stresa niso za vse ljudi enaki in enako težko ali lahko rešljivi. Določajo jih posameznikova osebnost, njegove izkušnje, koliko energije ima, okoliščine, v katerih se pojavlja ter širše in ožje okolje, v katerem živi. Prav tako je pomembna tudi življenjska naravnost posameznika, njegova trdnost in kakovost medsebojnih

odnosov z ljudmi, ki ga obdajajo. Prav zaradi tega bo za nekoga določen dogodek predstavljal stresor, za drugega pa dobrodošlo spodbudo v življenju. Razmere med našimi lastnimi zahtevami in zahtevami okolja ter sposobnostjo reševanja je tisto, kar nam pove, ali bo stres škodljiv in uničevalen ali pa ga bomo obvladali in nas bo celo spodbudil k dejanjem (Tekavčič, 2002, str. 23).

Podobno kot tehtnica tudi mi neprestano iščemo ravnovesje med zahtevami vsakdanjega življenja in svojo sposobnostjo, da se spopademo z njimi, jih torej obvladamo na nek način. Na eni strani tehtnice so torej naše sposobnosti spopadanja z zahtevami okolja, na drugi strani pa so zahteve in preizkušnje vsakdanjega življenja. Kadar pa zahteve prevladajo nad našimi sposobnostmi, se tehtnica nagne in izgubi ravnotežje. Pojavljajo se telesni in čustveni simptomi. Njihova oblika je običajno pogojena z dednostjo in človekovim temperamentom. Neprijetna posledica telesnih simptomov je, da sčasoma tudi sami postanemo sekundarni povzročitelji stresa. Tako se zapletamo v začaran krog, v katerem primarni stresni dogodki povzročajo telesne posledice stresa, ki postanejo dodatni sekundarni vir stresa. Sekundarni stres mnogokrat povzroča še hujše posledice kot primarni (Looker, Gregson, 1993, str. 31).



Slika 1: Ravnovesje stresa

Vir: Looker, Gregson, 1993, str. 31

Stres pri delu je izkušnja priložnosti ali grožnje, ki je za posameznika pomembna in hkrati čuti, da je morda ne bo mogel učinkovito izkoristiti. V tej definiciji so opredeljeni štiri vidiki. Prvi vidik je, da stres lahko občutimo kot priložnost ali kot grožnjo. Priložnost je nekaj, kar prinaša potencialno korist in izziv za osebo, grožnja pa nekaj, kar lahko osebi škodi. Drugi vidik je pomembnost. Oboje, tako grožnja kot priložnost, ki jo občuti zaposleni, mora biti zanj pomembna. To pomeni, da ima potencialni užitek na dobro počutje osebe, če obsega srečo, zdravje in prosperiteto. Tretji vidik je negotovost. Če je oseba prepričana, da lahko uspešno izkoristi priložnost ali grožnjo, pri tem ne bo občutila stresa. V kolikor tega ne občuti, se začno javljati prvi znaki stresa. Četrty vidik je zaznavanje. Od zaznavanja potencialne priložnosti ali nevarnosti in načina zaznavanja lastnih sposobnosti, da se s priložnostjo oziroma nevarnostjo spoprime, je odvisno, ali ta oseba občuti stres (George, Jones, 1996, str. 253).

3 VRSTE STRESA

Po navedbi Lookerja in Gregsona poznamo tri vrste stresa (Looker in Gregson, 1933):

- ✚ normalni stres,
- ✚ pozitiven stres (prijazni stres),
- ✚ negativen stres (škodljivi stres).

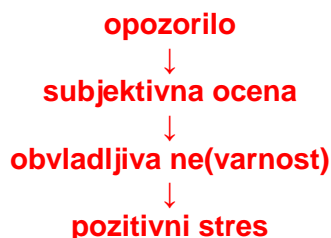
3.1 Normalni stres

O normalnem stresu govorimo takrat, ko je naše počutje dobro in obremenitve dojemamo kot nekaj normalnega in vsakdanjega. Občutka, da smo pod stresom, nimamo, soočamo pa se s povsem vsakdanjimi situacijami in se ne počutimo ogrožene.

3.2 Pozitivni stres (prijazni stres)

Stresne situacije, ki so za nas vsakdanje in za katere ocenimo, da jih lahko obvladamo, sprožajo pozitivne učinkovine stresa. Sproščati se začneta hormona (adrenalin in noradrenalin), ki omogočata, da smo budni, polni energije, osredotočeni, pozorni ... Učinkovitost organizma se močno poveča, zato smo takrat družabni, energični, vztrajni, motivirani, odločni, umirjeni, srečni, samozavestni ...

Mehanizem pozitivne stresne reakcije

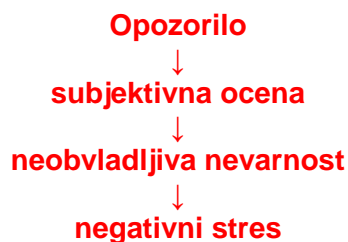


Slika 2: Mehanizem pozitivne stresne reakcije
(Vir: <http://www.dominor.si/stres/vrste-posledice/>)

3.3 Negativni stres (škodljivi stres)

Kadar so zunanji pritiski za nas preveliki, se delovanje našega organizma preusmeri v odzive za preživetje. Spremeni se naše obnašanje, znižajo se intelektualne sposobnosti, pokažejo se očitne posledice na čustveni in socialni ravni, ki pa vplivajo na neučinkovito komunikacijo s soljudmi in okolico, poviša se nam krvni tlak, imamo težave s spanjem, težave s prebavo, bolečine v želodcu, pojavi se mišična napetost, težave s koncentracijo, slab spomin, razdražljivost.

Mehanizem negativne stresne reakcije



Slika 3: Mehanizem negativne stresne reakcije
(Vir: <http://www.dominor.si/stres/vrste-posledice/>)

4 POVZROČITELJI STRESA

Stres definiramo kot doživetje, katerega posledica je psihična napetost, ki pa lahko povzroča fiziološke spremembe, ki so za organizem nevarni. Povzročitelje stresa imenujemo tudi stresorji. Definiramo jih kot nekaj, kar lahko človeku pomeni oviro, obremenitev ... Vsak človek se na isti dogodek odzove drugače (gneča nekomu povzroča obremenitev, drugemu pa izziv).

4.1 Stresorji

Strokovnjaki stresorje uvrščajo v več skupin.

- STRESORJI OZADJA

To so na videz neopazne in nepomembne okoliščine, ki pa dolgoročno lahko povzročajo stresne reakcije. Sčasoma lahko povzročijo zmanjšanje delovnih sposobnosti in tudi resne zdravstvene posledice. Okoliščine, ki lahko povzročijo te vrste stresne reakcije, so vsakodnevno hitenje v službo, vsiljen ritem dela, pomanjkanje materialnih dobrin ...

- OSEBNI STRESORJI

To so dogodki oziroma okoliščine v življenju, ki pri posamezniku sprožijo hude notranje napetosti. Prizadenejo človekovo psiho, posameznik ni telesno, ampak psihično ogrožen. Te vrste stresne reakcije povzročijo strah pred izgubo delovnega mesta, konfliktna situacija doma, na delovnem mestu, bolezen v družini ...

- KATAKLIZMIČNI STRESORJI

To so povzročitelji nepredvidljivih katastrof, ki naenkrat prizadenejo večje število ljudi. Skupna čustva in vedenje pri večjih skupinah ljudi ustvarijo občutek pripadnosti. Kdor po službeni dolžnosti pomaga tem prizadetim skupinam, pogosto nato sam podleže po travmatskem stresu. Dogodki, ki povzročijo te vrste stresne reakcije, so potresi, poplave, letalske nesreče, večji požari ...

4.2 Simptomi stresa

Kdaj je človek pod stresom, lahko ugotovimo zaradi nekaterih telesnih, čustvenih in vedenjskih simptomov, ki so značilni za stres.

Telesni simptomi, ki spremljajo stres, so pogosti glavoboli, vznemirjenost, utrujenost, bolečine in napetost mišic, razbijanje srca, driska, bruhanje, slabost, pogosti prehladi, saj nam zaradi stresa pade odpornost ...

Čustveni simptomi, ki spremljajo stres, so slaba koncentracija, pozabljivost, žalost, depresivnost, živčnost, strah, zaskrbljenost, potrnost, jeza, izguba motivacije ...

Vedenjski simptomi pa so zelo pogosto prekomerno uživanje alkohola in drog, prenajedanje, kajenje, grizenje nohtov, jok, preklinjanje, kričanje ...

4.3 Holmesova lestvica stresnih dogodkov

Stresni dogodki	Točke
Smrt zakonskega partnerja	100
Ločitev	73
Prestajanje zaporne kazni	63
Smrt bližnjega družinskega člana	63
Huda nesreča, bolezen, invalidnost	53
Poroka	47
Izguba službe	47
Upokojitev	45
Nosečnost	40
Spremembe na delovnem mestu	39
Finančne spremembe	38
Prijateljeva smrt	38
Prepir z zakoncem	36
Ločitev od otrok	29
Spor s sorodniki	29
Začetek ali konec otrokovega šolanja	26
Spremenjeno družabno življenje	18
Najem posojila ali večje zadolževanje	17
Spremenjen način spanja	16
Počitnice	13
Praznovanje večjih praznikov	12
Manjše kršitve zakona	11

Tabela 1: Holmesova lestvica stresnih dogodkov v zadnjem letu posameznikovega življenja
(Vir: <http://www.lek.si/si/skrb-za-zdravje/bolezni-in-simptomi/osrednji-zivcni-sistem/stres/stresorji/>)

4.4 Stresne situacije

Stresne situacije so situacije oziroma dogodki, ki postopoma lahko negativno ali pozitivno vplivajo na nas. Dogodki, ki negativno vplivajo na nas, ne ogrozijo samo našega dobrega počutja, ampak tudi naše telesno zdravje. Stres vpliva na delovanje našega imunskega sistema ter zmanjšuje telesno in zdravstveno odpornost.

4.3.1 Posledice stresnih situacij

Vedno pogosteje se soočamo s hitrim sprejemanjem odločitev, ki marsikoga ogrožajo. Stresne situacije lahko obvladujemo ali pa ne obvladujemo.

- Stres nam je v užitek, ko so razmere obvladljive.
- Če se nam zdi, da nas razmere presegajo, a vemo, da zmoremo in da bo vsega kmalu konec, je vpliv stresa običajno še pozitiven.
- Če se zdi, da razmere niso več obvladljive in smo brez možnosti umika, se lahko sprožijo škodljive posledice stresa.

5 ODPRAVLJANJE STRESA V ORGANIZACIJI

Za odpravljanje stresa v organizaciji moramo v prvi vrsti razumeti razsežnost in obseg stresa. Vodje, menedžerji in posamezniki morajo poznati stroške, povezane s stresom, ter razumeti prednosti poznavanja, odkrivanja in odpravljanja stresa v organizaciji.

Večina literature, ki se ukvarja z odpravljanjem stresa, se predvsem osredotoča na individualne ukrepe za odpravo tega, saj je veliko lažje uvajati in spremljati rezultate individualnih ukrepov. Vendar pa je osnova za reševanje tega problema poznavanje virov stresa in preventivno delovanje. Ko je stres že prisoten, pa je pomembno poznavanje možnosti za preprečevanje in blažitev stresa. Navedena dejstva so pomembna tako za posameznika kot za vodstveni kader, ki ima največ uporabnih orodij za ohranjanje take higiene dela, ki ne bo ogrožala zaposlenih. Zato je zelo pomembno izobraževanje in ozaveščanje vseh zaposlenih. Ko organizacija doseže določeno stopnjo ozaveščenosti, lahko tudi preventivno deluje.

V nadaljevanju bo opisan preventivni pristop, ki ga predlaga več avtorjev (Di Martino, Cooper, Levi ...) in je sestavljen iz treh ravni intervencij:

Primarna intervencija – pomembno je ugotoviti in odpraviti vzroke stresnih situacij.

Sekundarna intervencija – potrebno je naučiti posameznika, kako naj se spopada s stresom.

Terciarna intervencija – potrebno je pomagati tistim posameznikom, ki so že postali žrtve stresa.

5.1 Primarna intervencija

Primarna intervencija je preventivni namen, usmerjen k zmanjševanju in odpravi virov stresa. Namen tega je, da s spreminjanjem razmer preprečimo stres na delovnem mestu in odpravimo njegove vzroke. Organizacijsko odpravljanje stresa se je izkazalo za učinkovitejše in cenejše kot zoperstavljanje na individualni ravni. Primarna intervencija sicer vzame veliko časa in denarja, vendar pa je ta oblika intervencije edina, ki odpravlja vzroke stresa (Musri, Di Martino, 2001, 22). V to obliko intervencije spadajo naslednje spremembe.

Organizacijska kultura

Uvajanje sprememb v organizacijah ni mogoče, ne da bi spreminjali tudi organizacijsko kulturo. Organizacijska kultura, ki je grajena na toleranci, enakih možnostih in sodelovanju, lahko pripomore k vzpostavitvi delovne klime, ki ne povzroča stresa. K vzpostavitvi kvalitetne organizacijske kulture lahko vodijo naslednje organizacijske poteze:

- organizacija deli cilje z osebjem,
- organizacija spodbuja problemsko in skupinsko reševanje problemov,
- organizacija oblikuje okolje, kjer so naporji zaposlenih prepoznani, kjer je dana povratna informacija in so vzpostavljene možnosti za osebni in profesionalni razvoj. Zelo pomembno je vzpostaviti sproščeno delovno okolje, v katerem poteka komunikacija brez ovir, ter se izogibati »zaprtemu« avtoritarnemu delovnemu okolju, kjer zaposleni delajo v izolaciji, kjer se pojavljajo sumi o delu in namenu drugih. Pomembno je spodbujati kroženje informacij in odprto komunikacijo, saj to pripomore k zmanjšanju napetosti in frustracij med zaposlenimi. Prav zaradi tega je potrebno spodbujati:
 - informacijske sestanke,
 - sestanke po oddelkih,
 - skupinske diskusije,
 - timsko delo (Musri, Di Martino, 2001, str. 15).

S tem načinom spodbujanja gradimo organizacijsko kulturo, ki zaposlene spodbuja, da nudijo oporo drug drugemu, prav tako pa to olajšuje timsko delo ter omogoča dobre odnose med zaposlenimi. Prav tako je potrebno razvijati vzajemno spoštovanje med zaposlenimi in nadrejenimi, hkrati pa mora biti prisotno medsebojno zaupanje. To omogoča odprto komunikacijo o problemih, ne glede na to, kdaj so se pojavili ter kdo jih je povzročil. Kot del organizacijske kulture mora organizacija izdelati izjavo o pomembnosti boja proti stresu z namenom, da se poveča zavedanje o stresu, njegovih posledicah ter predstavitvi prednosti ukrepov za odpravo stresa (Musri, Di Martino, 2001, str. 16).

Delovne zahteve

Kot je bilo že omenjeno, je za preprečevanje stresa na delovnem mestu zelo pomembno vzpostaviti zadovoljive fizične pogoje in prijetno delovno okolje. Prav tako je zelo pomembno, kako so razdeljene delovne naloge. Glede na situacijo moramo za učinkovito oblikovanje delovnih nalog zagotoviti, da:

- zaposleni izvaja celotno delovno nalogo,
- delo omogoča uporabo različnih znanj, sposobnosti in talentov,
- delo ni pretirano monotono,
- zaposleni razume delo, ki ga izvaja organizacija,
- zaposleni dobi povratno informacijo glede izvajanja naloge,
- je delo dobro planirano.

S tem načinom preoblikovanja ali obogatitve dela skušamo izboljšati zgoraj naštetе karakteristike ter na ta način povečati motivacijo in zmanjšati stopnjo stresa. Predhodno pa je potrebno odkriti, katere karakteristike zaposleni navajajo kot slabe, to pa lahko izvedemo s pomočjo intervjujev in razgovorov.

Pri preprečitvi nastajanja stresa ima zelo veliko pomen delovni čas. S preoblikovanjem delovnega časa z namenom izogniti se pretiranem nadurnem delu ter s tem povezani delovni obremenitvi Musri in Di Martino (2001, str. 23) priporočata, da:

- prilagodimo dolžino delovnega časa delovni obremenitvi,
- omogočimo primerne odmore za počitek,
- se izogibamo stalnemu nadurnemu delu,
- oblikujemo time, ki bodo samostojno razporejali svoj delovni čas,
- se delovni urniki stalno ne spreminjajo in so predvidljivi.

Znotraj težav pri oblikovanju delovnega časa je najpogostejši problem izmenskega dela. Veliko zaposlenih opravlja izmensko delo, čeprav jim ta način dela ne ustreza najbolj. Negativne posledice izmenskega dela pa se ne pojavljajo samo pri zaposlenih, ampak vplivajo tudi na njihove družine in podjetja. V tem primeru pa ni mogoče enostavno odpraviti vzrokov stresa, vendar pa podjetja lahko vplivajo na njihovo moč.

Zato je pomembno, da:

- skušamo omogočiti delovne izmene, ki se hitro izmenjujejo in se vrtijo naprej, tako da najdaljši čas počitka sledi nočni izmeni,
- poskušamo število zaporednih nočnih izmen zmanjšati na minimum.

Svoboda odločanja in kontrole

Zaposleni v organizacijah doživljajo stres predvsem zaradi nejasnosti, kaj organizacija pričakuje od njih, kako naj izvedejo določene delovne naloge, kako naj ravnajo v konfliktnih situacijah in predvsem, kako naj razvrščajo naloge po pomembnosti. Vso to negotovost lahko zmanjšamo tako, da organizacija omogoči sodelovanje zaposlenih pri odločitvah, ki zadevajo izvedbo njihovih delovnih nalog. Le tako je zaposleni bližje virom informacij o spremembah in se jim lažje prilagaja. V kolikor pa se zaposlenim ne omogoči zadostne svobode odločanja in kontrole, pa je potrebno povečati njihovo zaznavanje ali percepcijo. To pomeni, da organizacija vzpostavi delno samostojne delovne skupine, krožke kakovosti, skupine za izboljšanje varnosti in krožke zdravja. Na te delovne skupine se potem prenašajo določene odločitve in odgovornosti za izboljšave. Znotraj teh skupin imajo zaposleni večjo možnost kontrole, poznavanja rezultatov in sprejemanja odločitev, kar izboljša njihovo zadovoljstvo pri delu in zmanjšuje pojavnost stresa (Cooper, 2000, str. 184–188).

Odnosi v organizaciji in socialna opora

Socialna opora pomeni iskanje pomoči pri drugih ljudeh, ko se zaposleni znajdejo v težavah ali pa so pod močnim stresom. Socialna opora, ki jo nudijo prijatelji, sodelavci, sorodniki in drugi, ki so pripravljeni prisluhniti težavam ali pa svetovati, predstavlja sredstvo za zmanjševanje stresa. Na učinkovitost socialne opore vplivata tako količina ljudi kot tudi kvaliteta odnosov, ki jih ima posameznik z njimi.

Cooper (2000, str. 126–127) meni, da je v organizaciji potrebno vzpostaviti klimo, ki omogoča socialno oporo. To dosežemo tako, da že pri izbiri zaposlenih izpostavimo pomembnost opornih odnosov med sodelavci. Vodstveno osebje mora z osebnim zgledom pomagati pri vzpostavitvi oporne klime, zato je pomembno vodstvene kadre izobraziti in podučiti o pomembnosti opornega vedenja. Poleg socialne opore je potrebno tudi odpravljanje slabih medsebojnih odnosov. Tako mora biti jasno opredeljeno, kaj je nesprejemljivo vedenje in kakšne bodo sankcije, če zaposleni prekoračijo ta prag. V kolikor zaposleni prekoračijo mejo sprejemljivega, se mora vodstvo podjetja neformalno pogovoriti z njimi ter jih opozoriti, da ravnajo v nasprotju s politiko podjetja in postavljenimi standardi ravnanja. Razložiti jim mora, kakšne so posledice njihovega ravnanja in zahtevati, da s takimi dejanji prenehajo. V kolikor tega ne upoštevajo, se mora proti njim začeti uradni postopek, v katerem mora biti končna sankcija odpustitev z delovnega mesta. Kljub temu pa morajo biti predhodno izvedeni tudi drugi koraki formalnega postopanja, da bi se izognili za podjetje najdražji skrajni rešitvi. Pomembno je tudi dodatno izobraževanje vodilnih zaposlenih, saj ravno vodstveni slogi v veliki meri vplivajo na pojavnost šikaniranja (Cooper, 2000, str. 172).

5.2 Sekundarna intervencija

Vseh vzrokov stresa se velikokrat ne da odpraviti, zato mora menedžment zaposlenim pomagati pri spoprijemanju z njim. Sekundarna intervencija pomaga posamezniku ali skupinam in organizacijam prepoznavati odzive na stres in njihove simptome. Z izobraževanjem in treningom naj bi posameznik razvil strategijo spoprijemanja s stresom in si na ta način povečal lastno odpornost proti njemu. Cilj izobraževanja in treninga je, da se zaposleni odzovejo na način, ki ne škoduje ne njim ne organizaciji. Zmanjša vpliv stresorjev in zato pojavnost bolezni.

Trening medsebojnih odnosov

Vsak posameznik ima že pridobljene določene veščine v medsebojnih odnosih, vendar pa lahko skozi trening nivo teh sposobnosti dvigne in izboljša, kar pripomore k lažjemu sobivanju in komunikaciji v podjetju. S treningom medsebojnih odnosov se zaposleni naučijo razumevanja prepek in komunikacijskih spretnosti, kot so: poslušanje, razreševanje konfliktov, skupinsko reševanje problema, razumevanje neverbalne komunikacije ipd. Trening vključuje vzpostavljanje medsebojnih in komunikacijskih spretnosti, ki zmanjšujejo in preprečujejo pojav stresnih situacij, prav tako pa pripomorejo k razvijanju sposobnosti za prepoznavanje potencialno stresnih situacij (Cooper, 2002, str. 192–194).

Učenje ustreznega kognitivnega stila

Bistvo kognitivnih (spoznavnih) strategij je izboljšanje ravnovesja med zaznavanjem zahteve in našo sposobnostjo njenega obvladovanja. To dosežemo s tem, da se upremo neracionalnemu razmišljanju, ki se pri posamezniku pojavi, ko je soočen s stresno situacijo. Reakcija na stresno situacijo se namreč spremeni glede na to, kako jo zaznavamo. Da bi se posameznik ustrezno odzval, mora preučiti ustreznost svojih mnenj o situaciji. Z odpravo neracionalnega mišljenja se izognemo mnogim nepotrebni stresnim situacijam.

Neracionalna mišljenja pa so:

- prenačljeno sklepanje,
- spregled pomembnih podrobnosti – ko se osredotočimo na določeno pomembnost in ne upoštevamo drugih pomembnih vidikov situacije,
- posploševanje – ko naredimo zaključke iz nekaj posameznih dogodkov in jih uporabimo pri vseh situacijah,
- pretiravanje s pomembnostjo situacije – ko mislimo, da je neka situacija ključna, vendar pa je v resnici nepomembna,
- personalizacija – ko stvari vzamemo osebno in mislimo, da so določeni dogodki povezani z nami, vendar pa ni nobenega dokaza za to,
- črno-belo razmišljanje – ko stvari vidimo le v skrajnostih in ni vmesnih stališč (Cooper, 2002, str. 195–197).

Uporaba metod sproščanja

Namen metod je, da bi zmanjšali nivo razburjenja, ko je posameznik izpostavljen stresu, hkrati pa okrepili sposobnosti za obvladovanje zahtev. Zavestno sproščanje je najmočnejše orožje proti stresu. Najbolj učinkovito pa je, da se sprostitvene tehnike izvajajo v času rednih usposabljanj za delo v delovnem času, in sicer v skupinah, ki delajo skupaj. To je pomembno predvsem zato, ker posamezniku omogoča prepoznati stres in ga z uporabo sprostitvenih tehnik obvladati. Obstajajo različne metode sproščanja, ki vključujejo: sproščanje delov ali celega telesa, različne načine dihanja, masažo, meditacijo, jogo ipd.

5.3 Terciarna intervencija

Ta vrsta intervencije je namenjena zdravljenju posledic zaradi izpostavljenosti stresu. Ta se ukvarja predvsem z rehabilitacijo tistih posameznikov, ki so že zboleli za s stresom povezanimi boleznimi.

Terciarna intervencija vključuje naslednje.

- Svetovanje in pomoč zaposlenim

Svetovalci pomagajo pri reševanju osebnih ali delovnih problemov, kadar se posameznik odloči, da potrebuje pomoč. Namen svetovanja je zmanjšanje stresa, ki je posledica individualnih težav. Svetovanje mora biti strogo zaupno in zajema različne probleme (zdravstvene težave, družinske probleme, strah pred odgovornostjo, preobremenjenost ipd.). Poznamo zunanje in notranje svetovanje.

Zunanje svetovanje pomeni, da se obrnemo na svetovalca izven podjetja (psihologa, psihiatra, zdravnika ipd.), notranje pa je na voljo v organizacijah. Prednost notranjega svetovanja je v tem, da so svetovalci seznanjeni z razmerami v organizaciji in zato lažje prepoznajo strukturo politike in prakse, ki bi jo morali spremeniti, da bi zmanjšali stres ali pa se mu v celoti izognili.

- Prosti dnevi in karierni dopust

Možnost, da zaposleni izkoristi prosti dan ali karierni dopust, lahko pomaga pri preprečitvi stresa. Glede na to, da danes večinoma vsak zaposleni dela na meji svojih zmogljivosti, bi morala organizacija spodbujati zaposlene, da vzamejo prost dan, da si bodo nabrali novih moči. To strategijo bi morale organizacije uporabljati, preden zaposleni dejansko postane žrtev stresa. Že samo enotedenski dopust veliko pripomore k boljšemu počutju, vendar pa ljudje, ki so že zboleli za stresom, potrebujejo čas do enega leta, da si opomorejo. Karierni dopust ne bi smel biti povezan s položajem v organizaciji, temveč bi moral slediti potrebi, da si posameznik odpočije od zahtevnega delovnega okolja. Ta strategija je zelo pomembna za zadrževanje visoko usposobljenih kadrov z izkušnjami, ki bi zaradi izpostavljenosti stresu v nasprotnem primeru zapustili organizacijo (Cooper, 2000, str. 127).

6 KAJ JE KRIZA, ZAKAJ JE NASTALA IN KJE JE NASTALA?

Kriza je kratkotrajno neugodno, nezaželeno in kritično stanje v podjetju, nastalo zaradi zunanjih oz. notranjih vzrokov in neposredno ogroža nadaljnji obstoj in razvoj podjetja (Dubrovski, 2000, str. 2).

Aprila 2007 se je pojavilo prvo znamenje krize v ZDA, ko je ob poku hipotekarnega balona bankrotirala prva večja hipotekarna ustanova. To je bil prvi znak za zaostritev pogojev posojanja denarja na finančne trgu. Likvidnost, ki je bila vbrizgana v sistem po 11. septembru 2001 in je ustvarjala pogoje za napihovanje balona, je bila tako pobrana. Padec cen nepremičnin je povzročil začetek finančne krize.

Finančna kriza pa se je nato bliskovito razširila tudi na finančne trge EU, a za to niso bile kriva le ZDA. Zaradi vrtoglavih dobičkov bank so bile vpletene tudi banke v EU. Tako je kriza dosegla tudi Slovenijo. Kljub zatrdanju slovenskih bank in zavarovalnic, da ne potrebujejo finančne pomoči države in centralne banke, so se nekatere dokapitalizirale. Zavarovalnica Triglav se je dokapitalizirala kar za 62 milijonov evrov kratkoročnega posojila, NKBM preko 50 milijonov evrov od skladov KAD (kapitalska družba) in SOD (slovenska odškodninska družba), kar v resnici pomeni posredovanje države.

7 RECESIJA IN STRES V NAŠEM PODJETJU

V današnjem času lahko kot enega izmed glavnih razlogov stresa v našem podjetju štejemo tudi recesijo. Recesija v zadnjih mesecih narašča, prav zato pa se vsi zaposleni še toliko bolj bojimo za obstoj svojega delovnega mesta. To se izrazito kaže tudi na našem oddelku.

Zaposleni iz dneva v dan več delamo, saj opravljamo poleg svojega rednega dela tudi delo tistih ljudi, ki so že odšli iz podjetja bodisi zaradi pretečene pogodbe ali pa zaradi odpustitve z delovnega mesta. Ni pa potrebno posebej poudarjati, da delovnih mest ne nadomestijo z novimi delavci, temveč se njihove naloge razdelijo med ostale zaposlene v oddelku. Zaposleni zaradi prevelike obremenitve že zjutraj prihajamo na delo napeti in utrujeni, to pa se čez dan stopnjuje. To se vse bolj odraža na odnosih med sodelavci. Stopnja stresa na delovnem mestu je, poleg delovne obremenjenosti, še toliko večja zaradi skrbi, ki jih zaposleni nosimo v sebi. Največ skrbi nam povzročajo misli o obstoju delovnega mesta, saj se število zaposlenih iz dneva v dan zmanjšuje oziroma se delovna mesta ukinjajo zaradi finančne in gospodarske krize. Vsako nekvalitetno opravljeno delo je lahko usodno za zaposlenega, zato se vsak delavec trudi delo opravljati dobro ter čim bolj kvalitetno dosegati vse zastavljene cilje. Poleg tega je v oddelku zaznati tudi tekmovalnost med zaposlenimi. Tekmovalnost se odraža na različne načine: kdo je boljši, kdo svoje delo opravlja bolj kvalitetno, kdo je bolj usposobljen, kdo zmore več ipd.

Vse to pa so dejavniki, zaradi katerih se stres iz dneva v dan povečuje; možnosti za zmanjšanje stresa je vse manj. Ravno tako pa lahko rečem, da nadrejeni ne pripomorejo dosti k temu, da bi se stres vsaj malo odpravil, prav nasprotno, z zadajanjem vse več dela in delovne odgovornosti zaposlenim stres tudi sami povečujejo.

8 BREZPOSELNOST V KRIZNIH ČASIH

Brezposelnost je stanje brez uradne zaposlitve. Registrirano brezposelne osebe so prijaviteljne na ustreznih zavodih, nekateri prejemajo denarna nadomestila. Najpogostejši vzroki za brezposelnost so problemi v družini, fizična ali psihična nezmožnost opravljanja dela ter vpliv družbe.

Brezposelnosti v socializmu praktično ne poznamo, problem predstavlja v kapitalističnih državah. Pogosto je stopnja brezposelnosti odvisna od gospodarskega stanja države.

VRSTE BREZPOSELNOSTI

- Sezonska brezposelnost
O sezonski brezposelnosti govorimo, ko podjetja zaradi nihanja v proizvodnji v določenih sezonah najemajo oziroma odpuščajo *sezonske delavce*.

- Frikcijska brezposelnost
Frikcijska brezposelnost je po navadi kratkotrajno obdobje, posledica časovnega zamika med začetkom iskanja ter pridobitvijo zaposlitve. Najpogosteje se pojavi med mladimi, ki iščejo prvo, ter med odpuščenimi delavci, ki iščejo novo zaposlitev.
- Strukturna brezposelnost
Strukturna brezposelnost je posledica neusklajenosti med ponudbo kadrov na trgu delovne sile ter povpraševanjem po njih. Pogosto je vzrok za ta tip brezposelnosti hiter tehnološki razvoj, ki spremeni razmerje iskanih kadrov. Predstavlja največji problem za države, ki se z njo spopadajo, saj je dolgotrajna ter lahko prizadene cele generacije ljudi.

(Vir: http://sl.wikipedia.org/wiki/Brezposelnost#Vrste_brezposelnosti)

8.1 Gibanje registrirane brezposelnosti od januarja 2010 do maja 2011

MESEC	LETO	ŠTEVILO BREZPOSELNIH OSEB OB KONCU MESECA	PADEC ALI DVIG BREZPOSELNOSTI GLEDE NA PREJŠNJI MESEC
JANUAR	2010	99.591	
FEBRUAR	2010	99.784	+0,2 %
MAREC	2010	98.893	-0,9 %
APRIL	2010	99.316	+0,4 %
MAJ	2010	98.401	-0,9 %
JUNIJ	2010	98.187	-0,2 %
JULIJ	2010	98.406	+0,2 %
AVGUST	2010	99.032	+0,6 %
SEPTEMBER	2010	97.908	-1,1 %
OKTOBER	2010	102.683	+4,9 %
NOVEMBER	2010	103.831	+1,1 %
DECEMBER	2010	110.021	+5,9 %
JANUAR	2011	115.123	+4,6 %
FEBRUAR	2011	115.608	+0,4 %
MAREC	2011	113.948	-1,4 %
APRIL	2011	111.561	-2,1 %
MAJ	2011	108.634	-2,6 %

Tabela 2: Prikaz brezposelnosti

(Vir: http://www.ess.gov.si/trg_dela/publicistika/mesecne_informacije)

Iz podatkov je razvidno, da se je glede na leto 2010 brezposelnost močno povečala. V letošnjem letu je bilo največje znižanje brezposelnosti v mesecu aprilu 2011 in sicer za kar 2,6 %, kar znaša 2.927 manj brezposelnih oseb.

9 KAKŠNI SO UKREPI DRŽAVE V KRIZNIH ČASIH?

Ker je svetovna finančna in gospodarska kriza zajela tudi Slovenijo, je vlada sprejela kar nekaj ukrepov, kako Slovenijo rešiti iz krize. Vlada RS je že na začetku mandata ustanovila tako imenovano krizno skupino ministrov. Njihova temeljna naloga je bila v začetku oblikovanje ukrepov za ublažitev krize na slovensko gospodarstvo, zdaj pa se posvečajo predvsem strategiji izhoda iz krize in okrevanju gospodarstva.

Krizno skupino ministrov **vodi mag. Mitja Gaspari** (minister za razvoj in evropske zadeve), ostali **člani** pa so **dr. Franci Križanič** (minister za finance), **mag. Darja Radić** (ministrica za gospodarstvo), **dr. Ivan Svetlik** (minister za delo, družino in socialne zadeve) in **Gregor Golobič** (minister za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo).

Za ublažitev posledic finančne in gospodarske krize so oblikovali dva svežnja ukrepov. Sprejeta je bila serija ukrepov, ki so namenjeni finančnemu sektorju, gospodarstvu in javnemu sektorju. Pripravljene so bile tudi smernice za izboljšanje črpanja evropskih sredstev.

Prvi sveženj ukrepov, ki je bil sprejet **decembra 2008**, je bil usmerjen predvsem v ohranjanje delovnih mest, zmanjševanju javne porabe, v povečanje likvidnosti v bančnem sistemu in zagotavljanju dodatnih spodbud gospodarstvu.

Drugi sveženj ukrepov pa je bil sprejet **februarja 2009** in predstavlja nadaljevanje vladnih aktivnosti pri obvladovanju finančne in gospodarske krize pri nas. Sestavljajo ga predvsem dodatni ukrepi s področja financ in likvidnosti podjetij, ukrepi s področja trga dela, vseživljenjskega učenja in socialne varnosti, ukrepi za spodbujanje trajnosti razvoja in ukrepi za izboljšanje črpanja evropskih sredstev.

9.1 Ukrepi prvega in drugega svežnja

- **Ukrepi, namenjeni finančnemu sektorju**, vsebujejo:
 - a) posojila kreditnim institucijam, zavarovalnicam, pozavarovalnicam in pokojninskim družbam,
 - b) izdajo poročev RS,
 - c) izdajo nove referenčne obveznice,
 - d) jamstveno shemo bankam za splošno kreditiranje,
 - e) dokapitalizacijo banke SID (Slovenska izvozna družba d.d.).
- **Ukrepi, namenjeni gospodarstvu**, vsebujejo:
 - a) zvišanje olajšave za investiranje v opremo in neopredmetena sredstva,
 - b) dodatne olajšave na področju vlaganj v prevozna sredstva,
 - c) povišanje zneska trošarin za energente,
 - d) subvencioniranje polnega delovnega časa ob zagotavljanju dela za krajši delovni čas,
 - e) znižanje sejin in nagrad v javnih podjetjih in drugih gospodarskih družbah, ki so v delni ali celotni neposredni ali posredni lasti Republike Slovenije,
 - f) sofinanciranje nakupa nove tehnološke opreme,

- g) garancije za zavarovanje bančnih kreditov s subvencionirano obrestno mero,
 - h) sofinanciranje razvojno-investicijskih projektov,
 - i) družbo tveganega kapitala,
 - j) povečanje sredstev za spodbujanje tehnološkega razvoja in raziskovalno-razvojnih projektov v podjetjih,
 - k) informacije in aktivnosti Zavoda RS za zaposlovanje za delodajalce,
 - l) individualna poročstva države za zadolževanje podjetij,
 - m) pomoč male vrednosti ter sofinanciranje vlaganj v strateške projekte s področij čiste in tehnološko napredne industrije.
- **Ukrepi, namenjeni javnemu sektorju**, obsegajo energetske sanacije objektov v javni lasti ter izgradnjo širokopasovnih povezav za javne ustanove.
 - **Ukrepi, namenjeni prebivalstvu**, krepijo programe aktivne politike zaposlovanja, zagotavljajo socialno varnost v okviru že obstoječega sistema socialne varnosti, sofinancirajo usposabljanja in izobraževanje zaposlenih in brezposelnih ter mladih (absolventov), ki šele vstopajo na trg dela, določajo prezaposlovanje delavcev na perspektivna delovna mesta ter samozaposlovanje ter podpirajo razvojne projekte, kot je npr. socialno podjetništvo.
 - **Ukrepi za izboljšanje črpanja evropskih sredstev** so namenjeni izboljšanju koriščenja sredstev kohezijskih politik. Vlada Republike Slovenije je v okviru usklajevanja ukrepov za ublažitev učinkov krize ustanovila tudi posebno **Koordinacijsko skupino za usklajevanje ukrepov evropske kohezijske politike**, ki jo vodi državna sekretarka v Službi Vlade RS za razvoj in evropske zadeve mag. Andreja Jerina. Naloga skupine je, da prouči primernost in možnost uporabe kratkoročnih in dolgoročnih ukrepov s področja razvojnih politik, lizbonske strategije in evropske kohezijske politike za ublažitev učinkov krize.

Varčevalni ukrepi so bili pripravljeni na podlagi dveh dokumentov, in sicer Izhodišča za pripravo rebalansa proračuna Republike Slovenije za leto 2009 ter Dogovor o ukrepih na področju plač v javnem sektorju za obdobje 2009–2010. Obsegajo:

- a) stroške plač, organizacijske in kadrovske ukrepe,
- b) ukrepe za zmanjšanje stroškov materialno-tehničnih pogojev za delovanje organov državne in javne uprave,
- c) varčevalne ukrepe, predlagane drugim akterjem

(http://www.svrez.gov.si/si/teme_in_projekti/izhod_iz_krize/aktivno_proti_financni_in_gospodarski_krizi/ukrepi_vlade_republike_slovenije_proti_financni_in_gospodarski_krizi/).



Slika 2: Minister dr. Franci Križanič, predsednik vlade RS Borut Pahor in minister mag. Mitja Gaspari

(Vir: http://www.vlada.si/si/medijsko_sredisce/foto/foto/article/80_seja_vlade_9562/)

10 VPLIV GOSPODARSKE KRIZE NA LJUDI

Kot lahko spremljamo v medijih, ljudje čedalje bolj tonejo v revščino. Najtežje je tako za starejše, ki jim do upokojitve manjka le kakšno leto in izgubijo službo, kot tudi za mlade, saj so brez izkušenj in ne dobijo zaposlitve. Tudi upokojenci iz dneva v dan komaj preživijo, saj ob že tako nizkih pokojninah ne zmorejo plačevati vse dražje hrane in ostalih stroškov.

Ljudje zaradi krize izgubljajo službe in mnogi ne najdejo druge zaposlitve. Razlog je, da starejših delavcev delodajalci ne zaposlujejo radi ali pa nimajo ustrezne izobrazbe. Zato je veliko ljudi pod stresom, nekateri se znajo soočiti z njim, drugi spet ne.

V državah po svetu se zaradi varčevalnih ukrepov, ki jih država sprejme, da bi se rešila iz krize, množice zgrinjajo na ulice in zaradi nemirov je tudi veliko ranjenih in mrtvih. Ljudje enostavno ne vidijo več izhoda, saj so nekatere države tik pred bankrotom in ljudem nižajo plače, višajo trošarine, da bi si državna blagajna opomogla. Članice EU nekaterim državam finančno pomagajo, npr. Grčiji, ki je tik pred bankrotom, prebivalstvo pa iz dneva v dan tone globlje v revščino.



Slika 3: Protesti v Grčiji
(Vir: <http://www.politikis.si/?p=27130>)

11 ANALIZA VPRAŠALNIKA

Ankete so bile poslane po elektronski pošti znancem, nekaj študentom višje šole B&B v Kamniku in sodelavcem. Vrnjenih je bilo 21 izpolnjenih anket in na podlagi teh narejena analiza vprašalnika.

11.1 Cilj in namen raziskave

Cilj raziskovanja s pomočjo anketnega vprašalnika je bil ugotoviti, če so ljudje v času finančne in gospodarske krize pod stresom. Namen raziskave pa je ugotoviti, kako se stres pri njih izraža, kako se soočajo s stresom in na kakšen način ga odpravljajo.

11.2 Predstavitev rezultatov

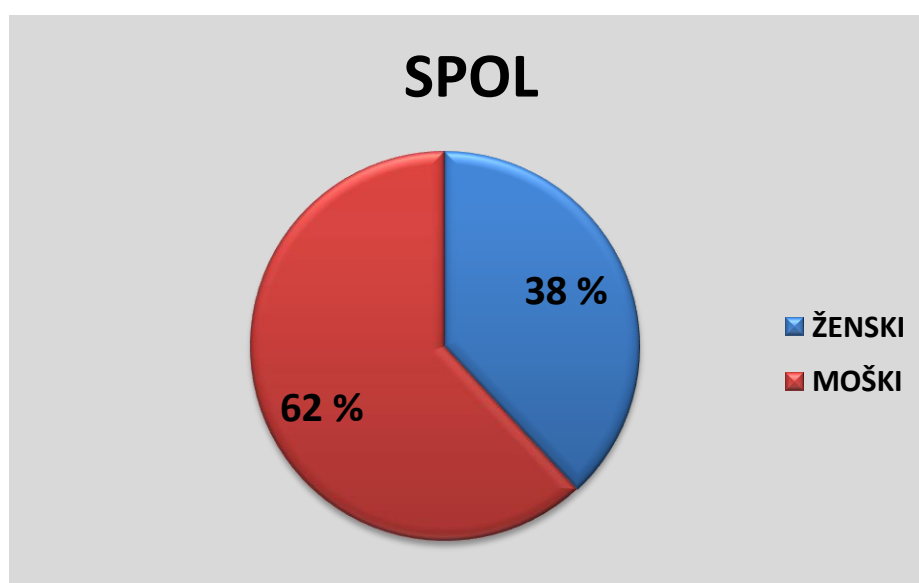
V nadaljevanju diplomske naloge bodo predstavljeni rezultate anketnega vprašalnika, ki je zajemal 19 vprašanj. Nanj je odgovorilo 21 anketiranih oseb.

1. SPOL

Anketirance smo razdelili po spolu (ženske, moški). Odgovarjalo je 13 moških, kar predstavlja 62 %, in 8 žensk, kar predstavlja 38 % vseh anketirancev.

SPOL	ŠTEVILO	%
ŽENSKI	8	38 %
MOŠKI	13	62 %
SKUPAJ	21	100 %

Tabela 3: Anketiranci po spolu
(Vir: Lastni, 2011)



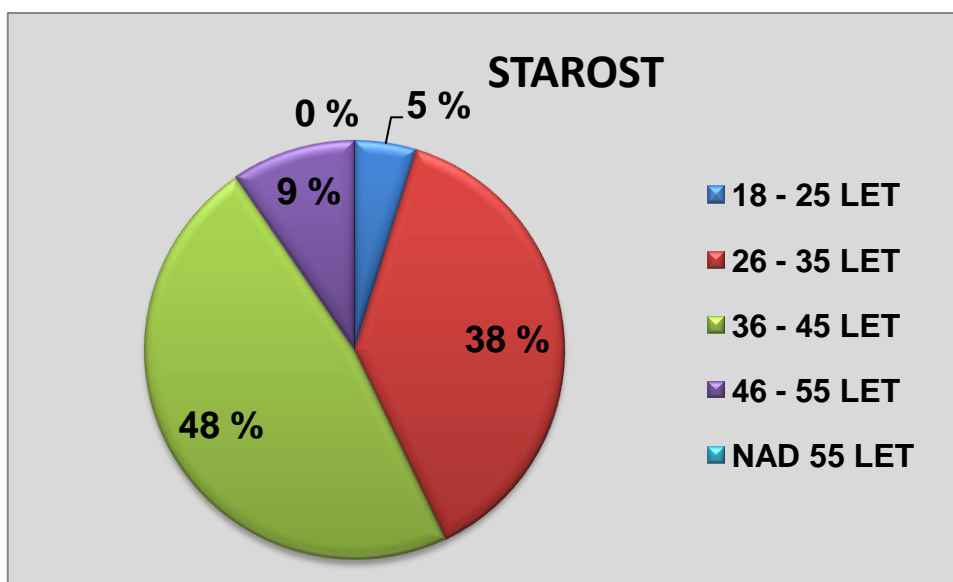
Graf 1: Anketiranci po spolu
(Vir: Lastni, 2011)

2. STAROST

Analiza vprašanja o starosti je pokazala, da je odgovarjalo največ anketirancev v starostnem obdobju od 36 do 45 let in to kar 48 %, sledili so jim anketiranci v starostnem obdobju od 26 do 35 let, kar 38 %, nato stari od 46 do 55 let, 9 %, in na koncu še od 18 do 25 let, 5 %. Starejši od 55 let ni bil noben anketiranec.

STAROST	ŠTEVILO	%
18–25 LET	1	5 %
26–35 LET	8	38 %
36–45 LET	10	48 %
46–55 LET	2	9 %
NAD 55 LET	0	0 %
SKUPAJ	21	100 %

Tabela 4: Anketiranci po starosti
(Vir: Lastni, 2011)



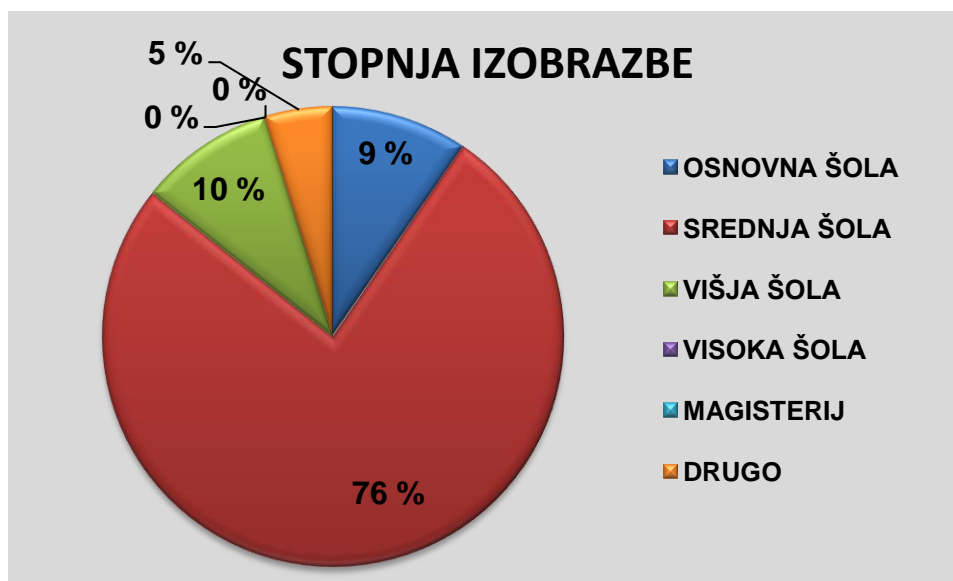
Graf 2: Anketiranci po starosti
(Vir: Lastni, 2011)

3. STOPNJA IZOBRAZBE

Anketirance smo razdelili glede na stopnjo izobrazbe. Rezultati anketnega vprašalnika so pokazali, da je največ oseb s končano srednjo šolo, 77 %, sledita višja šola in osnovna šola z 9 % in drugo – 5 %. V vprašalniku je anketiranec navedel, da nima dokončane osnovne šole.

STOPNJA IZOBRAZBE	ŠTEVILO	%
OSNOVNA ŠOLA	2	9 %
SREDNJA ŠOLA	16	77 %
VIŠJA ŠOLA	2	9 %
VISOKA ŠOLA	0	0 %
MAGISTERIJ	0	0 %
DRUGO	1	5 %
SKUPAJ	21	100 %

Tabela 5: Anketiranci glede na stopnjo izobrazbe
(Vir: Lastni, 2011)



Graf 3: Anketiranci glede na stopnjo izobrazbe
(Vir: Lastni, 2011)

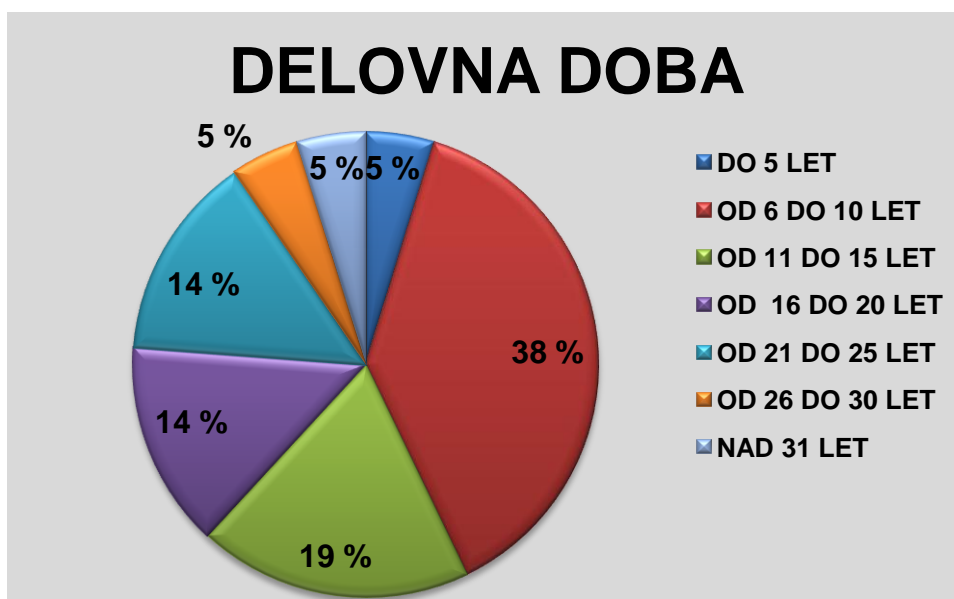
4. DELOVNA DOBA

Največ anketirancev ima delovne dobe od 6 do 10 let, 38 %, sledijo jim anketiranci z delovno dobo od 11 do 15 let, 19 %. V enakem številu so delavci z delovno dobo od 16 do 20 let in od 21 do 25 let, 14 %, in še v enakem številu so delavci, ki imajo manj kot pet let delovne dobe, od 26 do 30 let in nad 31 let, tj. 5 %.

DELOVNA DOBA	ŠTEVILO	%
DO 5 LET	1	5 %
OD 6 DO 10 LET	8	38 %
OD 11 DO 15 LET	4	19 %
OD 16 DO 20 LET	3	14 %
OD 21 DO 25 LET	3	14 %
OD 26 DO 30 LET	1	5 %
NAD 31 LET	1	5 %
SKUPAJ	21	100 %

Tabela 6: Anketiranci glede na delovno dobo

(Vir: Lastni, 2011)



Graf 4: Anketiranci glede na delovno dobo

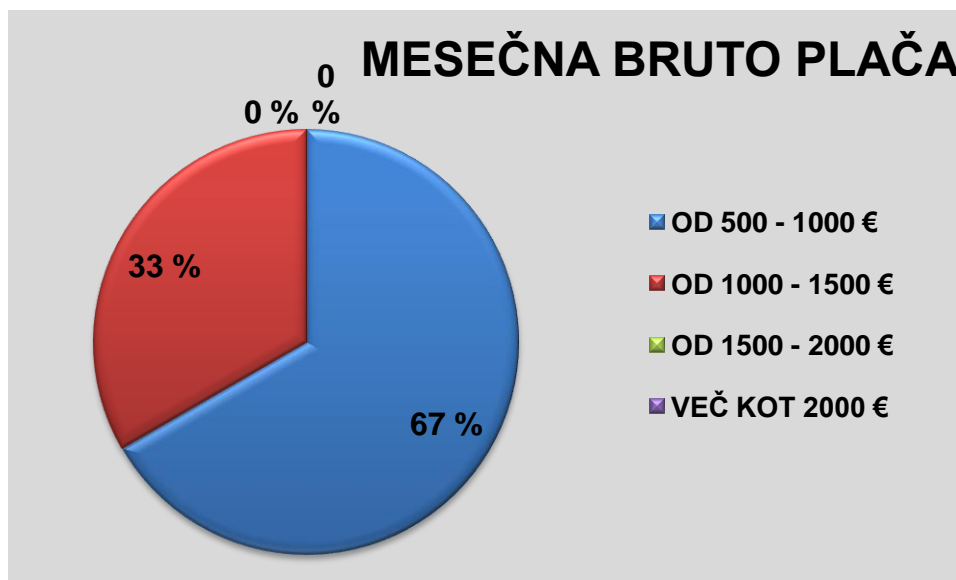
(Vir: Lastni, 2011)

5. KOLIKO ZNAŠA VAŠA MESEČNA BRUTO PLAČA?

Anketa je pokazala, da največ anketirancev prejema plačo od 500 do 1000 € bruto, kar pomeni, da sodijo v nižji plačilni razred. Ostalih 33 % anketirancev pa prejema od 1000 do 1500 € bruto mesečno. Od vseh anketiranih oseb niti eden ne presega 1500 € bruto mesečne plače.

MESEČNA BRUTO PLAČA	ŠTEVILO	%
500–1000 €	14	67 %
1000–1500 €	7	33 %
1500–2000 €	0	0 %
VEČ KOT 2000 €	0	0 %
SKUPAJ	21	100 %

Tabela 7: Mesečna bruto plača anketirancev
(Vir: Lastni, 2011)



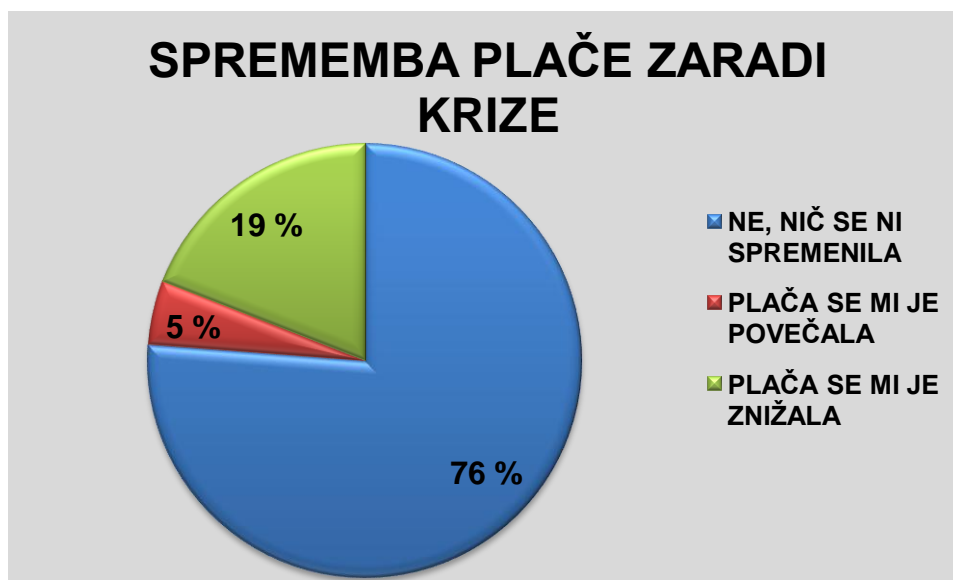
Graf 5: Mesečna bruto plača anketirancev
(Vir: Lastni, 2011)

6. ALI SE JE VAŠA BRUTO PLAČA ZARADI GOSPODARSKE KRIZE KAJ SPREMENILA?

Glede na razmere v današnjih časih nas je zanimalo, če se je anketiranim osebam v času krize spremenila bruto plača. Večini anketirancev se plača zaradi gospodarske krize ni spremenila, 76 %, sledijo osebe, ki se jim je plača znižala, 19 % in na koncu je samo 5 % – 1 anketiranec, ki se mu je v času gospodarske krize plača povišala.

SPREMEMBA PLAČE ZARADI KRIZE	ŠTEVILO	%
NE, NIČ SE NI SPREMENILA	16	76 %
PLAČA SE MI JE POVEČALA	1	5 %
PLAČA SE MI JE ZNIŽALA	4	19 %
SKUPAJ	21	100 %

Tabela 8: Sprememba bruto plače zaradi gospodarske krize
(Vir: Lastni, 2011)



Graf 6: Sprememba bruto plač zaradi gospodarske krize
(Vir: Lastni, 2011)

7. KAKO POGOSTO JE VAŠE DELO STRESNO?

V današnjem času je stres, lahko rečemo, stalnica v našem življenju. Zato nas je zanimalo, kako stresno je delo anketiranih oseb. Kar 78 % anketirancev je odgovorilo, da je njihovo delo vedno stresno, 43 % jih je odgovorilo, da je delo le včasih stresno in samo 9 % jih je ocenilo, da njihovo delo ni nikoli stresno.

Tabela 9: Kako pogosto je delo anketirancev stresno?

KAKO POGOSTO JE DELO ANKETIRANCEV STRESNO?	ŠTEVILO	%
VEDNO JE STRESNO	10	78 %
VČASIH JE STRESNO	9	43 %
NIKOLI NI STRESNO	2	9 %
SKUPAJ	21	100 %

Graf 7: Sprememba bruto plač zaradi gospodarske krize
(Vir: Lastni, 2011)



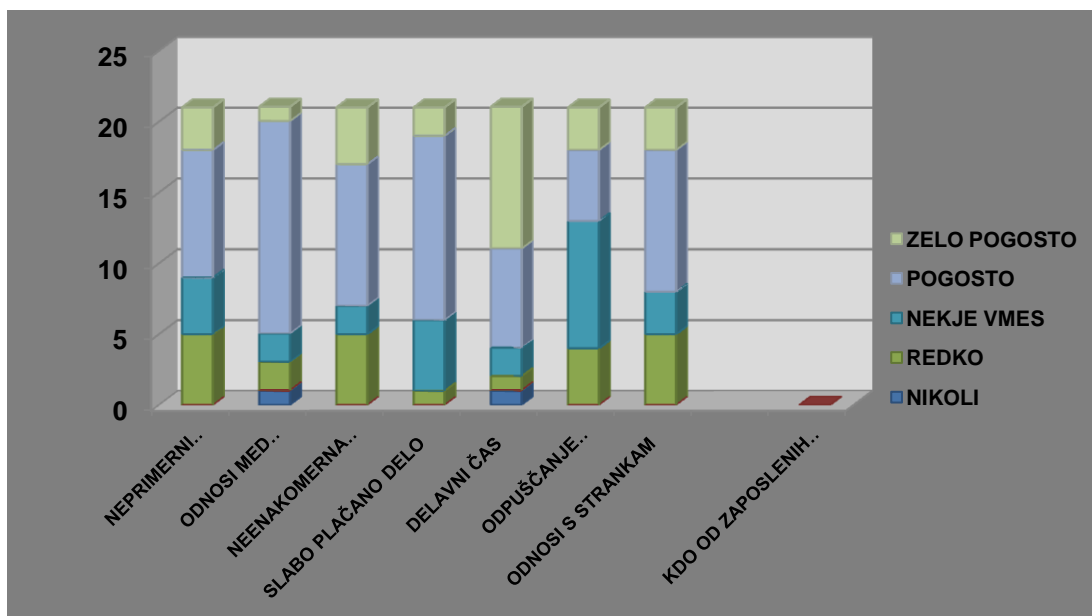
Graf 8: Kako pogosto je delo anketirancev stresno?
(Vir: Lastni, 2011)

8. KOLIKO SPODAJ NAŠTETI DEJAVNIKI V VAŠEM PODJETJU VPLIVAJO NA STRESNO SITUACIJO?

Anketiranci so kot zelo pogost dejavnik stresa v podjetju navedli delovni čas, 48 %, kot pogost dejavnik, ki vpliva na stres v podjetju, so navedli odnose med zaposlenimi, 72 %, za neke vmes se jih je kar 43 % odločilo za odpuščanje delavcev, za redek dejavnik je 24 % anketirancev izpostavilo neprimerne delovne pogoje, neenakomerno porazdelitev dela in odnose s strankami, ter za dejavnik, ki nikoli ne vpliva na stres v podjetju so s 5 % izpostavili odnose med zaposlenimi in delovni čas.

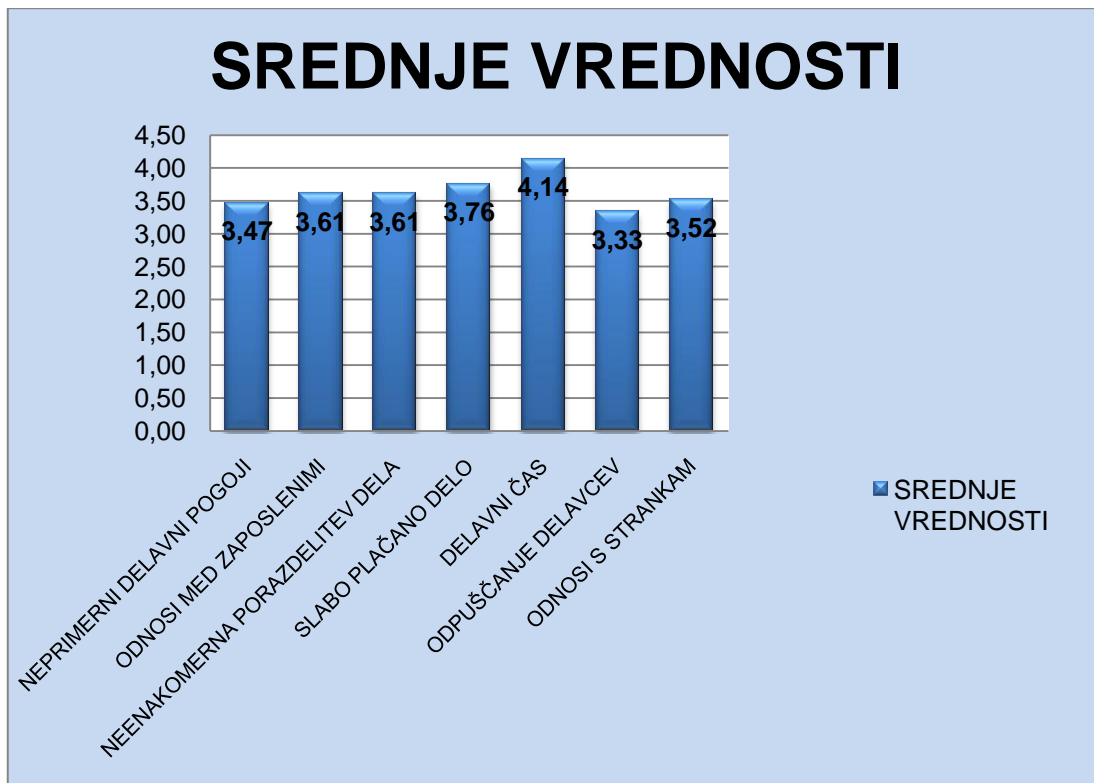
KOLIKO SPODAJ NAŠTETI DEJAVNIKI V VAŠEM PODJETJU VPLIVAJO NA STRESNO SITUACIJO?	NIKOLI		REDKO		NEKJE VMES		POGOSTO		ZELO POGOSTO		SREDNJA VREDNOST
		%		%		%		%		%	
NEPRIMERNI DELOVNI POGOJI	0	0 %	5	24 %	4	19 %	9	43 %	3	14 %	3,47
ODNOSI MED ZAPOSLENIMI	1	5 %	2	9 %	2	9 %	15	72 %	1	5 %	3,61
NEENAKOMERNA PORAZDELITEV DELA	0	0 %	5	24 %	2	9 %	10	48 %	4	19 %	3,61
SLABO PLAČANO DELO	0	0 %	1	5 %	5	24 %	13	62 %	2	9 %	3,76
DELOVNI ČAS	1	5 %	1	5 %	2	9 %	7	33 %	10	48 %	4,14
ODPUŠČANJE DELAVCEV	0	0 %	4	19 %	9	43 %	5	24 %	3	14 %	3,33
ODNOSI S STRANKAMI	0	0 %	5	24 %	3	14 %	10	48 %	3	14 %	3,52

Tabela 10: Dejavniki, ki vplivajo na stresno situacijo v podjetju
(Vir: Lastni, 2011)



Graf 9: Dejavniki, ki vplivajo na stresno situacijo v podjetju
(Vir: Lastni, 2011)

Spodnji graf prikazuje srednje vrednosti pri vprašanju, koliko spodaj naštetih dejavnikov vplivajo na stresno situacijo v podjetju. Rezultati so pokazali, da delovni čas z vrednostjo 4,14 najbolj vpliva na stresno situacijo v podjetju anketiranih. Na drugem mestu je slabo plačano delo z 3,76, sledita mu neenakomerna porazdelitev dela in odnosi med zaposlenimi z vrednostjo 3,61, nato so odnosi s strankami z vrednostjo 3,52, na predzadnjem mestu so neprimerni delovni pogoji z vrednostjo 3,47 in zanimivo je, da je na zadnjem mestu odpuščanje delavcev z vrednostjo 3,33, kar pomeni, da anketiranim odpuščanje delavcev ne povzroča stresa.



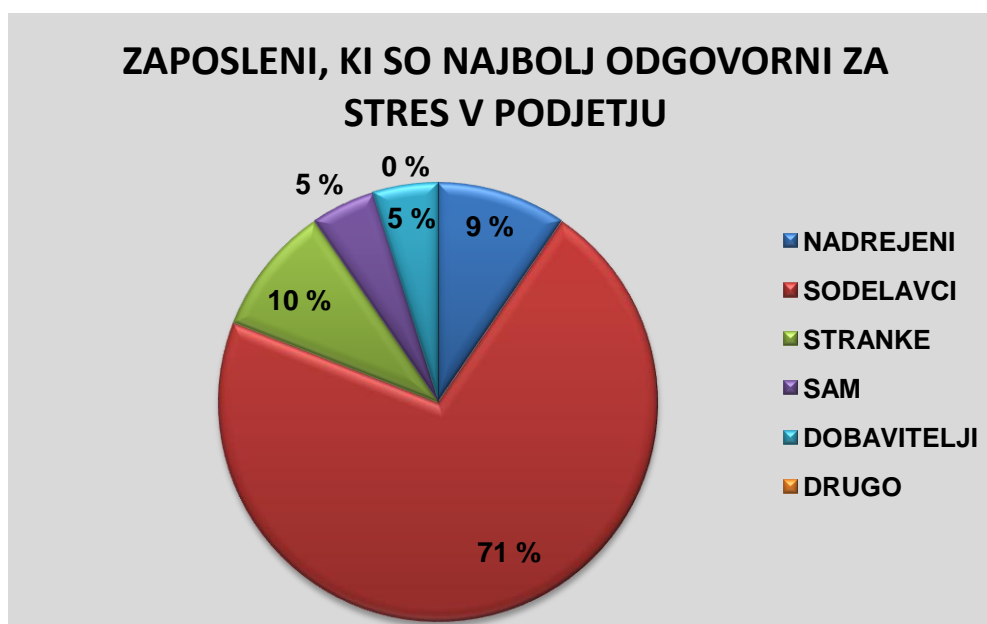
Graf 10: Prikaz srednjih vrednosti
(Vir: Lastni, 2011)

9. KDO OD ZAPOSLENIH V VAŠEM PODJETJU JE NAJBOLJ ODGOVOREN ZA STRES, KI GA DOŽIVLJATE?

Med najbolj odgovorne osebe, zaradi katerih anketiranci v podjetju doživljajo stres, so anketiranci izpostavili sodelavce, 72 %, drugo mesto si delijo nadrejeni in stranke z 9 %, na zadnjem mestu so dobavitelji in anketiranci sami s 5 %.

KDO OD ZAPOSLENIH V VAŠEM PODJETJU JE NAJBOLJ ODGOVOREN ZA STRES, KI GA DOŽIVLJATE?	ŠTEVILO	%
NADREJENI	2	9 %
SODELAVCI	15	72 %
STRANKE	2	9 %
SAM	1	5 %
DOBAVITELJI	1	5 %
DRUGO	0	0 %
SKUPAJ	21	100 %

Tabela 11: Zaposleni, ki so najbolj odgovorni za stres v podjetju
(Vir: Lastni, 2011)



Graf 11: Zaposleni, ki so najbolj odgovorni za stres v podjetju
(Vir: Lastni, 2011)

10. KOLIKO VAM JE DELO, KI GA OPRAVLJATE, VŠEČ?

Največ anketirancev je odgovorilo, da jim delo, ki ga opravljajo, ni všeč, 57 %, 34 % jih je odgovorilo, da jim je služba všeč in samo 9 % jih je odgovorilo, da jim je njihova služba zelo všeč.

KOLIKO VAM JE DELO, KI GA OPRAVLJATE VŠEČ?	ŠTEVILO	%
ZELO MI JE VŠEČ	2	9 %
VŠEČ MI JE	17	34 %
NI MI VŠEČ	12	57 %
SKUPAJ	21	100 %

Tabela 12: Koliko vam je delo, ki ga opravljate, všeč?
(Vir: Lastni, 2011)



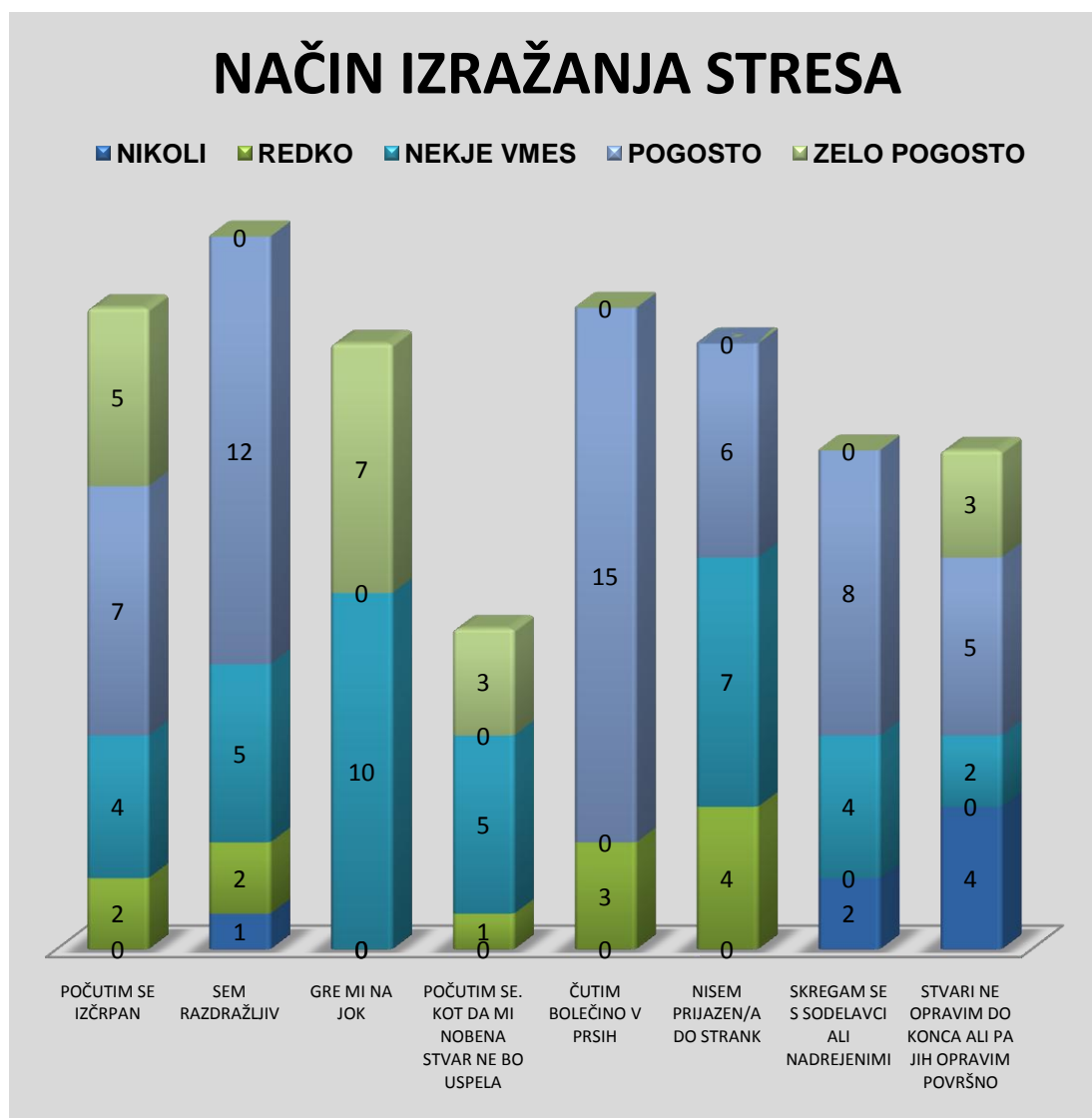
Graf 12: Koliko vam je delo, ki ga opravljate, všeč?
(Vir: Lastni, 2011)

11. NA KAKŠEN NAČIN SE PRI VAS IZRAŽA STRES (možnih je več odgovorov)?

Anketiranci so odgovorili, da jim gre zelo pogosto na jok, 41 %, pogosto so razdražljivi, 60 %, za stopnjo nekje vmes so se odločili, da jim gre na jok, 59 %, redko niso prijazni do strank, 24 %, in nikoli stvari ne opravijo do konca ali pa jih opravijo površno, 29 %.

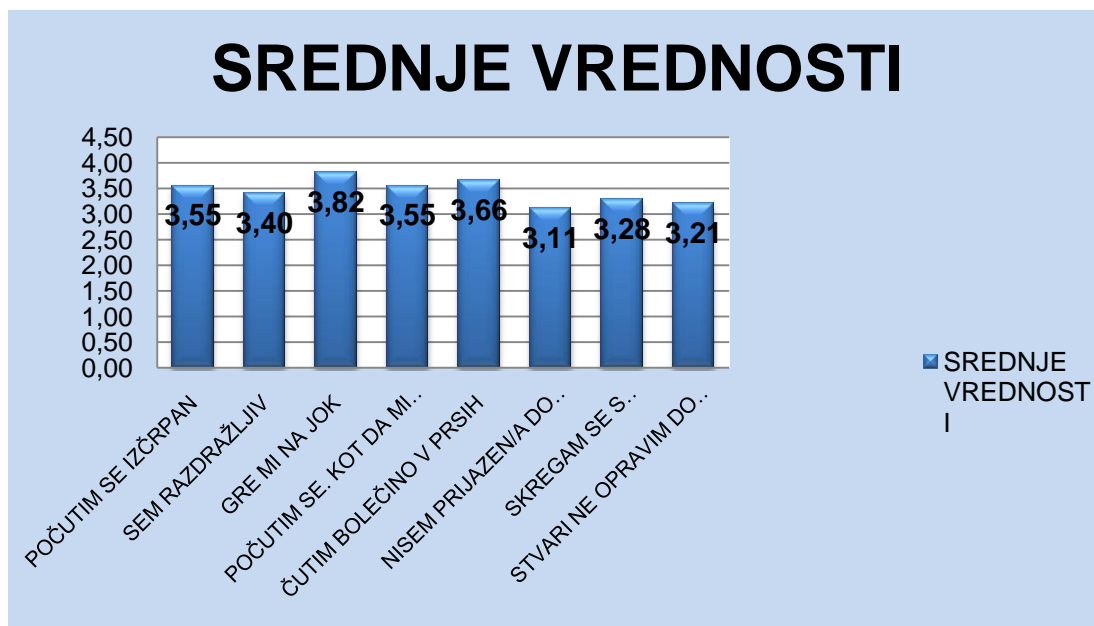
NA KAKŠEN NAČIN SE PRI VAS IZRAŽA STRES?	NIKOLI	%	REDKO	%	NEKJE VMES	%	POGOSTO	%	ZELO POGOSTO	%	SREDNJE VREDNOSTI
POČUTIM SE IZČRPA NEGA	0	0 %	2	10 %	4	23 %	7	39 %	5	28 %	3,55
SEM RAZDRAŽLJIV	1	5 %	2	10 %	5	25 %	12	60 %	0	0 %	3,40
GRE MI NA JOK	0	0 %	0	0 %	10	59 %	0	0 %	7	41 %	3,82
POČUTIM SE, KOT DA MI NOBENA STVAR NE BO USPELA	0	0 %	1	11 %	5	56 %	0	0 %	3	33 %	3,55
ČUTIM BOLEČINO V PRSIH	0	0 %	3	17 %	0	0 %	15	83 %	0	0 %	3,66
NISEM PRIJAZEN/A DO STRANK	0	0 %	4	24 %	7	41 %	6	35 %	0	0 %	3,11
SKREGAM SE S SODELAVCI ALI NADREJENIMI	2	7 %	0	0 %	4	26 %	8	57 %	0	0 %	3,28
STVARI NE OPRAVIM DO KONCA ALI PA JIH OPRAVIM POVRŠNO	4	29 %	0	0 %	2	14 %	5	36 %	3	21 %	3,21

Tabela 13: Način izražanja stresa
(Vir: Lastni, 2011)



Graf 13: Način izražanja stresa
(Vir: Lastni, 2011)

Spodnji graf prikazuje srednje vrednosti pri vprašanju, na kakšen način se pri anketiranih osebah izraža stres. Največ anketiranih je odgovorilo, da jim gre na jok, srednja vrednost odgovorov je bila 3,82, sledil jim je odgovor čutim bolečino v prsih z vrednostjo 3,66, nato sta na tretjem mestu odgovora počutim se izčrpanega in počutim se, kot da mi nobena stvar ne bo uspela, z vrednostjo 3,55. Trditev sem razdražljiv je bila ocenjena z vrednostjo 3,40, sprem se s sodelavci ali nadrejenim z vrednostjo 3,28, stvari ne opravi do konca 3,21 in nisem prijazen/a do strank z vrednostjo 3,11.



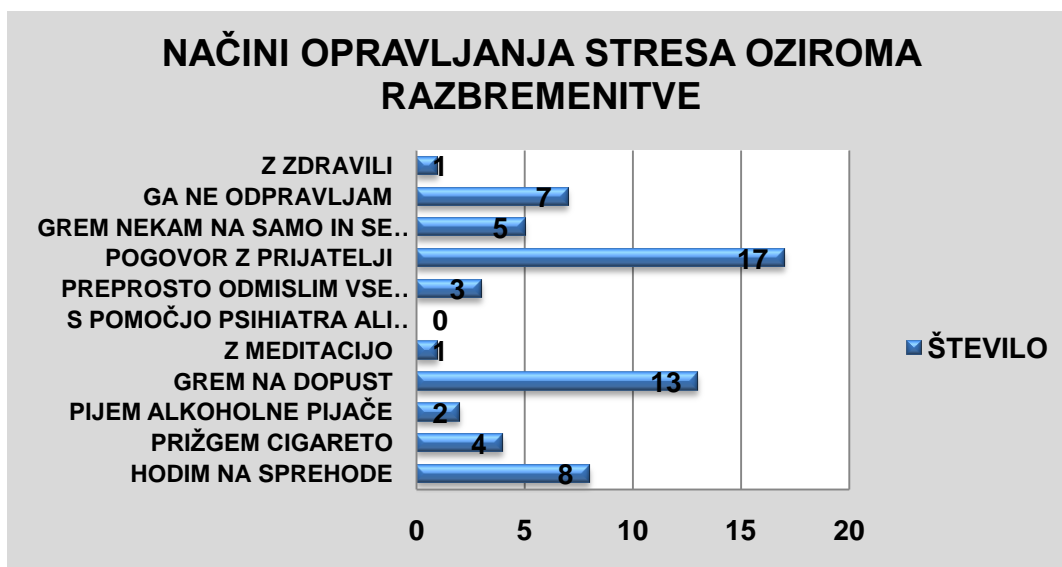
Graf 14: Prikaz srednjih vrednosti
(Vir: Lastni, 2011)

12. NA KAKŠNE NAČIN ODPRAVLJATE STRES OZIROMA KAKO SE RAZBREMENITE (možnih je več odgovorov)?

Analiza anketnega vprašalnika je pokazala, da največ anketirancev odpravlja stres oziroma se razbremeni s pogovorom s prijatelji, 28 %, nekateri se odpravijo na dopust, 21 %, 13 % anketirancev se sprošča, ko gredo na sprehod, 11 % stresa ne odpravlja, 8 % anketirancev gre na samo in se zjoče, 7 % anketirancev prižge cigareto, 5 % jih odmisli vse probleme, 3 % anketirancev pod stresom pije alkoholne pijače, 2 % se ukvarja z meditacijo ter 2 % stres odpravlja z zdravili.

NA KAKŠEN NAČIN ODPRAVLJATE STRES OZIROMA KAKO SE RAZBREMENITE?	ŠTEVILO	%
HODIM NA SPREHODE	8	13 %
PRIŽGEM CIGARETO	4	7 %
PIJEM ALKOHOLNE PIJAČE	2	3 %
GREM NA DOPUST	13	21 %
Z MEDITACIJO	1	2 %
S POMOČJO PSIHIATRA ALI PSIHologa	0	0 %
PREPROSTO ODMISLIM VSE PROBLEME	3	5 %
POGOVOR Z PRIJATELJI	17	28 %
GREM NEKAM NA SAMO IN SE ZJOČEM	5	8 %
GA NE ODPRAVLJAM	7	11 %
Z ZDRAVILI	1	2 %
SKUPAJ	61	100 %

Tabela 14 : Načini odpravljanje stresa
(Vir: Lastni, 2011)



Graf 15: Načini odpravljanja stresa
(Vir: Lastni, 2011)

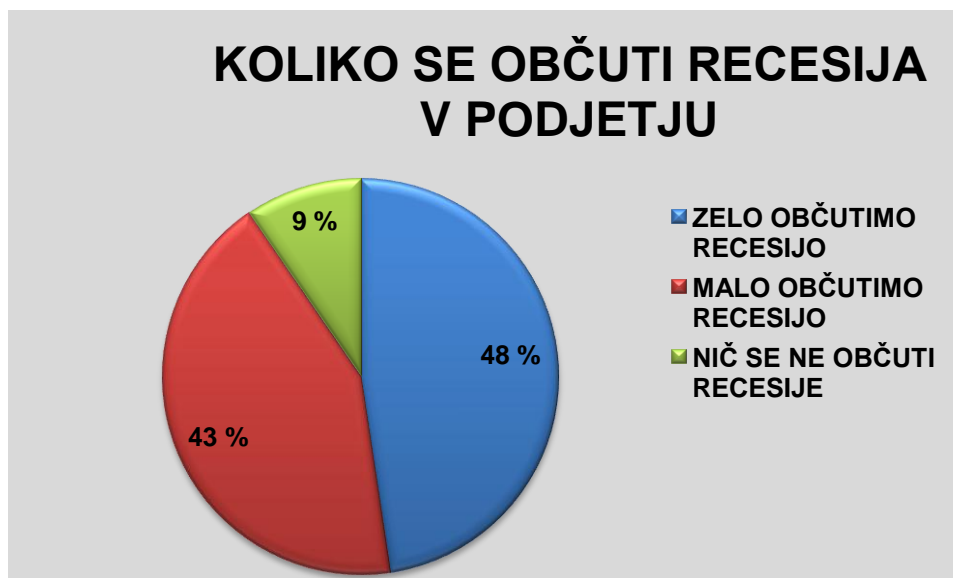
13. KOLIKO OBČUTITE RECESIJO V VAŠEM PODJETJU?

Kar 48 % anketiranih oseb zelo občuti recesijo v podjetju, 43 % anketiranih oseb recesijo občuti malo in le 9 % jih ne občuti recesije.

KOLIKO OBČUTITE RECESIJO V VAŠEM PODJETJU?	ŠTEVILO	%
ZELO OBČUTIMO RECESIJO	10	48 %
MALO OBČUTIMO RECESIJO	9	43 %
RECESIJA SE SPLOH NE OBČUTI	2	9 %
SKUPAJ	21	100 %

Tabela 15: Koliko se občuti recesija v podjetju

Vir: Lastni, 2011



Graf 16: Koliko se občuti recesija v podjetju

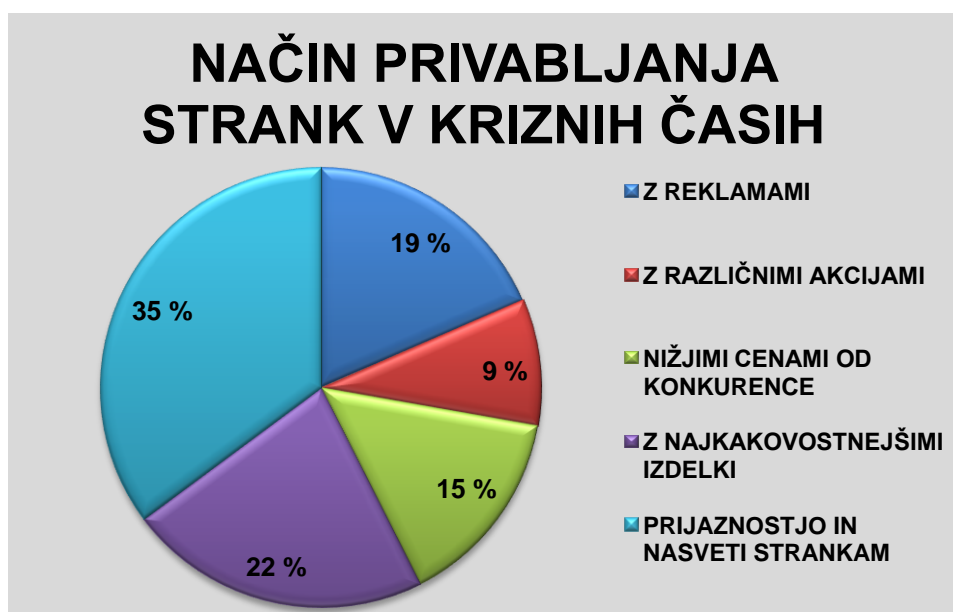
(Vir: Lastni, 2011)

14. NA KAKŠEN NAČIN PRIVABLJATE STRANKE V TEH KRIZNIH ČASIH (možnih je več odgovorov)?

Anketiranci se v kriznih časih najbolj nagibajo k temu, da so do strank prijazni in jim dajejo nasvete, teh je kar 35 %, s pomočjo najkakovostnejših izdelkov si pomaga 22 % anketirancev, z reklamnimi oglasi si pomaga 19 % anketirancev, 15 % anketirancev pravi, da imajo nižje cene od konkurence in 9 % stranke privablja z različnimi akcijami.

NA KAKŠEN NAČIN PRIVABLJATE STRANKE V KRIZNIH ČASIH?	ŠTEVILO	%
Z REKLAMAMI	10	19 %
Z RAZLIČNIMI AKCIJAMI	5	9 %
NIŽJIMI CENAMI OD KONKURENCE	8	15 %
Z NAJKAKOVOSTNEJŠIMI IZDELKI	12	22 %
PRIJAZNOSTJO IN NASVETI STRANKAM	19	35 %
SKUPAJ	54	100 %

Tabela 16: Način privabljanja strank v kriznih časih
(Vir: Lastni, 2011)



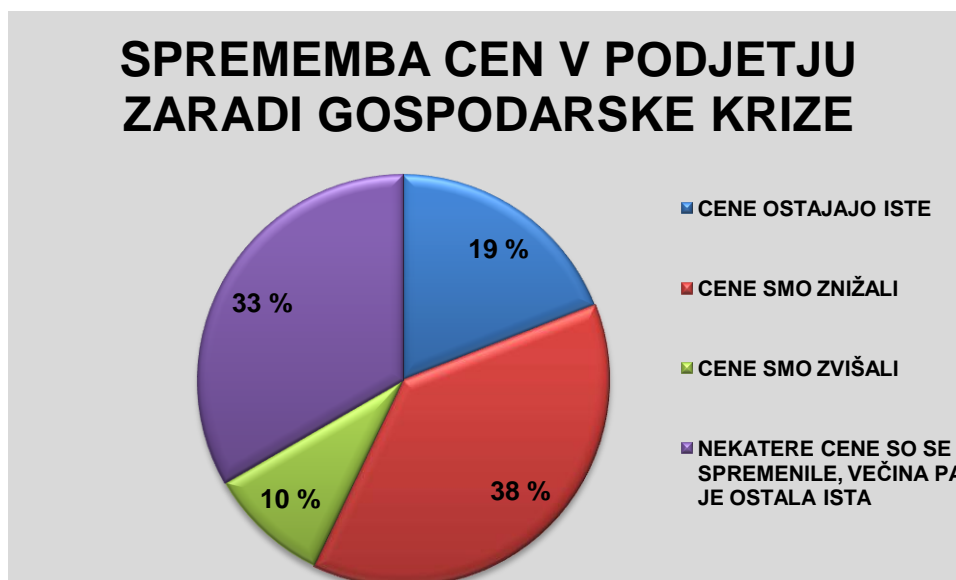
Graf 17: Način privabljanja strank v kriznih časih
(Vir: Lastni, 2011)

15. ALI SO SE CENE V VAŠEM PODJETJU KAJ SPREMENILE, ODKAR JE SVET ZAJELA GOSPODARSKA KRIZA?

Da so se cene zaradi gospodarske krize znižale, je odgovorilo 38 % anketirancev, da so se nekatere cene spremenile, večina pa je ostala ista, je odgovorilo 34 % anketirancev, 19 % anketirancev je odgovorilo, da cene ostajajo enake, in 9 % anketirancev je odgovorilo, da so cene zvišali.

SPREMEMBA CEN V PODJETJU ZARADI GOSPODARSKE KRIZE	ŠTEVILO	%
CENE OSTAJAJO ISTE	4	19 %
CENE SMO ZNIŽALI	8	38 %
CENE SMO ZVIŠALI	2	9 %
NEKATERE CENE SO SE SPREMENILE, VEČINA PA JE OSTALA ISTA	7	34 %
SKUPAJ	21	100 %

Tabela 17: Sprememba cen zaradi gospodarske krize
(Vir: Lastni, 2011)



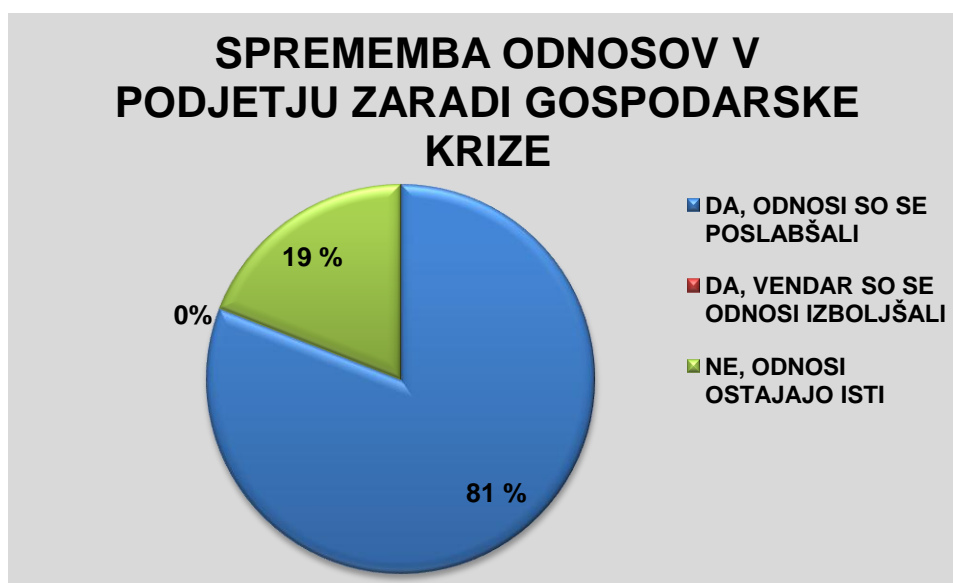
Graf 18: Sprememba cen zaradi gospodarske krize
(Vir: Lastni, 2011)

16. ALI SO SE V ČASU POSLABŠANJA GOSPODARSKE KRIZE SPREMENILI ODNOSI V PODJETJU?

Kar 81 % anketirancev je odgovorilo, da so se odnosi v podjetju v času gospodarske krize poslabšali in le 19 % jih je odgovorilo, da odnosi ostajajo enaki. Nihče pa ni odgovoril, da so se odnosi izboljšali.

SPREMEMBA ODNOSOV V PODJETJU ZARADI GOSPODARSKE KRIZE	ŠTEVILO	%
DA, ODNOSI SO SE POSLABŠALI	17	81 %
DA, VENDAR SO SE ODNOSI IZBOLJŠALI	0	0 %
NE, ODNOSI OSTAJAJO ISTI	4	19 %
SKUPAJ	21	100 %

Tabela 18: Sprememba odnosov v času gospodarske krize
(Vir: Lastni, 2011)



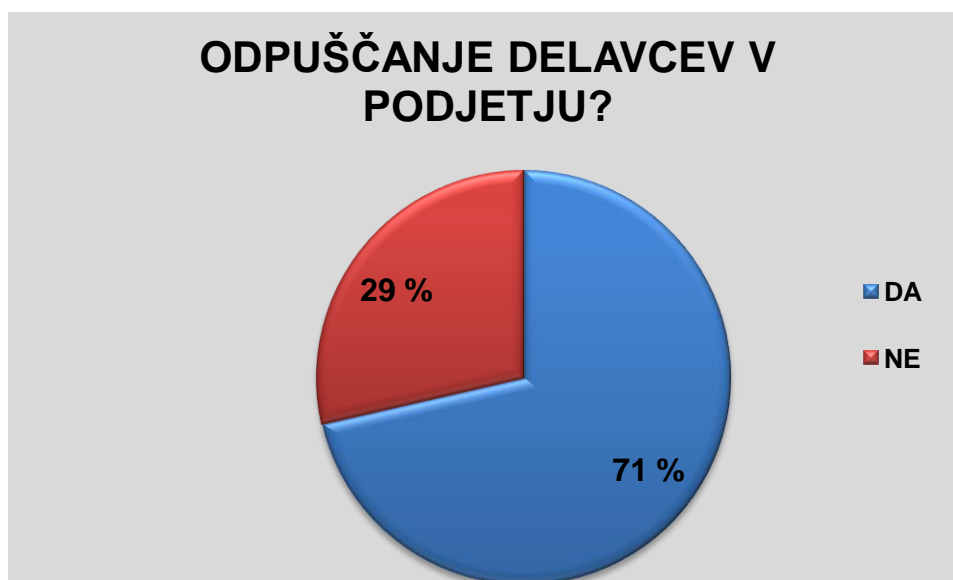
Graf 19: Sprememba odnosov v času gospodarske krize
(Vir: Lastni, 2011)

17. ALI JE PRIŠLO DO ODPUŠČANJA DELAVCEV V VAŠEM PODJETJU?

Kar v 71 % so anketiranci odgovorili, da je v njihovem podjetju prišlo do odpuščanja delavcev in samo v 29 % so odgovorili, da v njihovem podjetju niso odpuščali delavcev.

ALI JE PRIŠLO DO ODPUŠČANJA DELAVCEV V PODJETJU?	ŠTEVILO	%
DA	15	71 %
NE	6	29 %
SKUPAJ	21	100 %

Tabela 19: Odpuščanje delavcev v podjetju
(Vir: Lastni, 2011)



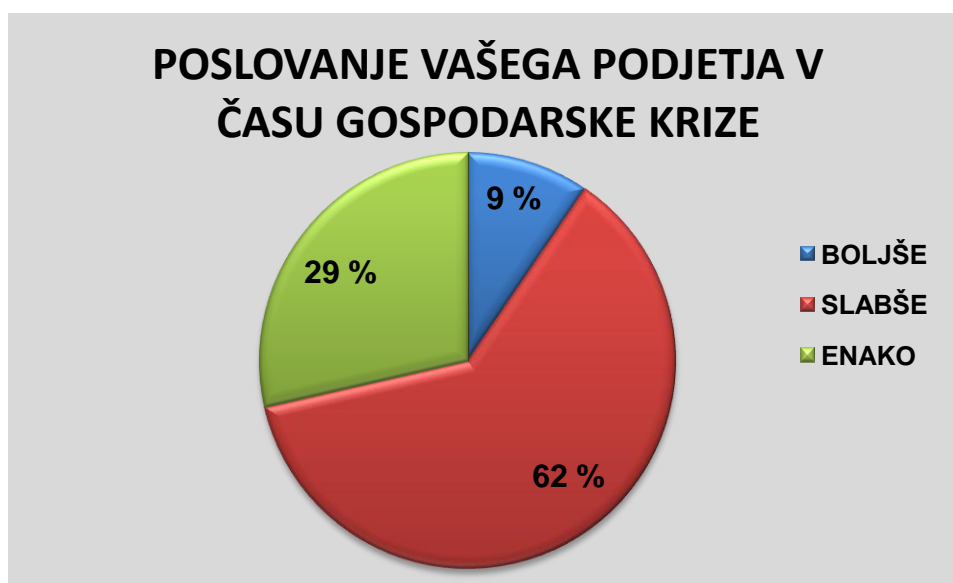
Graf 20: Odpuščanje delavcev v podjetju
(Vir: Lastni, 2011)

18. KAKO POSLUJE VAŠE PODJETJE V ČASU GOSPODARSKE KRIZE?

Anketiranci so odgovorili, da podjetje slabše posluje, in sicer kar v 62 %, da je poslovanje enako, je odgovorilo 29 % anketirancev in 9 % anketirancev je odgovorilo, da njihovo podjetje posluje bolje.

KAKO POSLUJE VAŠE PODJETJE V ČASU GOSPODARSKE KRIZE?	ŠTEVILO	%
BOLJE	2	9 %
SLABŠE	13	62 %
ENAKO	6	29 %
SKUPAJ	21	100 %

Tabela 20: Poslovanje podjetja v času gospodarske krize
(Vir: Lastni, 2011)



Graf 21: Poslovanje podjetja v času gospodarske krize
(Vir: Lastni, 2011)

19. KAKO ŽIVITE VI OSEBNO V ČASU GOSPODARSKE KRIZE?

Kar 48 % anketirancev je odgovorilo, da v času gospodarske krize živijo enako, 43 % anketirancev živi slabše in le 2 anketiranca živita bolje.

KAKO VI OSEBNO ŽIVITE V ČASU GOSPODARSKE KRIZE?	ŠTEVILO	%
BOLJE	2	9 %
SLABŠE	9	43 %
ENAKO	10	48 %
SKUPAJ	21	100 %

Tabela 21: Življenje anketirancev v času gospodarske krize
(Vir: Lastni, 2011)



Graf 22: Življenje anketirancev v času gospodarske krize
(Vir: Lastni, 2011)

12 ZAKLJUČEK

V diplomski nalogi je prikazan stres kot posledica gospodarsko-finančne krize, kot eden izmed perečih problemov današnjega človeka. Sama teorija o stresu nam na splošno predstavi vzrok za nastanek ter posledice stresa, vendar pa je eno zavedanje posameznika, kako močno je izpostavljen stresu, drugo pa teorija, ki stres razlaga na splošno. Samo zavedanje vzrokov, zaradi katerih smo mu izpostavljeni, je velik korak naprej proti odpravljanju stresa. Enako lahko trdimo tudi za organizacije. Z zavedanjem o pojavu stresa v organizaciji lahko najdemo primeren način, s katerim pristopimo in odpravimo stresorje.

Zaradi hitrega življenjskega ritma se malo ljudi ustavi in zamisli nad svojimi občutki: ali so preutrujeni, ali imajo pogoste glavobole, so brezvoljni, mislijo, da niso kos svojim nalogam ... Vse to so notranja zaznavanja, ki jih posameznik lahko občuti, vendar pa zaradi tempa, ki ga danes narekuje življenje, te občutke prezre oziroma se jih zave takrat, ko je že prepozno. Zato menim, da bi v celotni družbeni sistem morali vpeljati program obvladovanja in preprečevanja stresa na delovnem mestu. Spremeniti bi se moral način dela v organizacijah – z večjim poudarkom na menedžmentu človeških virov pri prijavih na razpise za nova delovna mesta, prav tako pa bi se moralo upoštevati mnenje psihologa. Delodajalci bi se morali zavedati, da je zaposleni njihova konkurenčna prednost. Prav tako bi se morali spremeniti tudi delovni pogoji. Delovni prostor, ki je majhen, nima dovolj svetlobe ali pa zraka, daje zaposlenemu občutek utrujenosti in mu onemogoča prijetno počutje. Omogočanje udobnega, dovolj svetlega ter prijetnega delovnega prostora pa zaposlenemu nudi ugoden občutek ter motivacijo. Tudi na področju druženja bi lahko kaj ukrenili. Kolektivno druženje ugodno vpliva na dobre medsebojne odnose, ki so zelo pomembni. Tako kot smo v času šolanja imeli organiziran športni dan, bi tudi tukaj morali poskrbeti za neko vrsto druženja. Organizirati bi bilo potrebno vsaj dva tim bildinga letno, na katerih bi se zaposleni sprostili. Izlete bi si zaposleni naključno izbrali sami, saj je možnosti veliko. Važno je samo, da se na tem izletu sprostimo ter se umaknemo iz vsakdanjega delovnega ritma

Veliko zaposlenih se boji, da bodo izgubili službo, saj starejši, ki imajo še kakšno leto pred upokojitvijo zelo težko dobijo novo službo, ker večina dela na enem delovnem mestu skoraj celo življenje. Ker nimajo veliko različnih izkušenj in ker jih zaradi starosti delodajalci neradi zaposlujejo, so zelo pod stresom. In tudi v velikih podjetjih zaposleni ne dobivajo redne plače ali pa je po nekaj mesecev sploh ne dobijo.

Če se primerjamo z drugimi državami, kjer potekajo protesti proti vladi in val nasilja iz dneva v dan narašča, mislim, da smo za zdaj lahko še veseli, da živimo v za enkrat mirni državi, nikoli pa ne vemo, kaj se lahko zgodi jutri. Sicer tudi v Sloveniji opažamo, da zaradi brezposelnosti in pomanjkanja denarja pri ljudeh posamezniki iščejo različne načine, kako do njega priti. Tudi pri nas je bila že zaradi tega v zadnjem mesecu umorjena poštna uslužbenka, ampak osebno menim, da pomanjkanje denarja ne more in ne sme biti razlog za takšno dejanje.

VIRI

LITERATURA:

1. Štiblar, F. (2008). *Svetovna kriza in Slovenci*. Ljubljana: ZRC SAZU.
2. Battison, T. (1999). *Premagujem stres*. Ljubljana: DZS.
3. Coleman, V. (1987). *Stres in vaš želodec*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
4. Looker T., Gregson O. (1993). *Obvladajmo stres*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
5. Levi, L., Levi, I. (2000). Guidance on work – related stress »Spice of life or kiss of death«. Dostopno na: [<http://osha.europa.eu/en/publications/magazine/5>]
6. Di Martino, V., Musri, M. (2001). *Guidance for the prevention of stress and violence at the workplace*. Kuala Lumpur: Department of occupational safety and health Malaysia, str.: 15–23.
7. Lipičnik, B., Možina, S. (1993). *Psihologija v podjetjih*. Ljubljana: DZS.
8. Tekavčič, M. (2002). *Merjenje in presojanje uspešnosti poslovanja*. Radovljica: Didakta.
9. Sutherland, J. V., Cooper, L. C. (2000). *Strategic stress management*. London: Macmillan Press.
10. George, J. M., Jones, G. R. (1996). *Understanding and Managing Organizational Behavior*, Reading : Addison – Wesley Publishing Company, str. 253.
11. Dubrovski, D. (2000). *Krizni management*. Koper: Visoka šola za management.

VIRI:

1. <http://www.dominor.si/stres/vrste-posledice/> (dne 17. 8. 2010)
2. <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID041213.doc> (dne 26. 2. 2009)
3. <http://www.lek.si/slo/skrb-za-zdravje/stres/index.print.html> (dne 1. 11. 2008)
Zdaj imajo novo spletno stran in stara spletna stran ni več dosegljiva.
Nova spletna stran:
<http://www.lek.si/si/skrb-za-zdravje/bolezni-in-simptomi/osrednji-zivcni-sistem/stres/> (dne 24. 6. 2011)
4. <http://www.politikis.si/?p=27130> (dne 29. 6. 2011)
5. http://www.vlada.si/si/medijsko_sredisce/foto/foto/article/80_seja_vlade_9562/ (dne 29. 6. 2001)
6. http://www.svrez.gov.si/si teme_in_projekti/izhod_iz_krize/aktivno_proti_financni_in_gospodarski_krizi/ukrepi_vlade_republike_slovenije_proti_financni_in_gospodarski_krizi/ (dne 29. 6. 2011)
7. http://www.ess.gov.si/trg_dela/publicistika/mesecne_informacije (dne 28. 6. 2011)
8. http://sl.wikipedia.org/wiki/Brezposelnost#Vrste_brezposelnosti (dne 28. 6. 2011)

KAZALO GRAFOV IN SLIK

Graf 1: Anketiranci po spolu	19
Graf 2: Anketiranci po starosti	20
Graf 3: Anketiranci glede na stopnjo izobrazbe	21
Graf 4: Anketiranci glede na delovno dobo	22
Graf 5: Mesečna bruto plača anketirancev	23
Graf 6: Sprememba bruto plač zaradi gospodarske krize	24
Graf 7: Kako pogosto je delo anketirancev stresno?.....	25
Graf 8: Dejavniki, ki vplivajo na stresno situacijo v podjetju	26
Graf 9: Prikaz srednjih vrednosti.....	27
Graf 10: Zaposleni, ki so najbolj odgovorni za stres v podjetju	28
Graf 11: Koliko vam je delo, ki ga opravljate, všeč?.....	29
Graf 12: Način izražanja stresa	31
Graf 13: Prikaz srednjih vrednosti.....	32
Graf 14: Načini odpravljanja stresa.....	33
Graf 15: Koliko se občuti recesija v podjetju	34
Graf 16: Način privabljanja strank v kriznih časih	35
Graf 17: Sprememba cen zaradi gospodarske krize	36
Graf 18: Sprememba odnosov v času gospodarske krize.....	37
Graf 19: Odpuščanje delavcev v podjetju	38
Graf 20: Poslovanje podjetja v času gospodarske krize.....	39
Graf 21: Življenje anketirancev v času gospodarske krize	40
Slika 1: Ravnovesje stresa	3
Slika 2: Minister dr. Franci Križanič, predsednik vlade RS Borut Pahor in minister mag. Mitja Gaspari.	17
Slika 3: Protesti v Grčiji.	18

KAZALO TABEL

Tabela 1: Holmesova lestvica stresnih dogodkov v zadnjem letu posameznikovega življenja	6
Tabela 2: Prikaz brezposelnosti.....	14
Tabela 3: Anketiranci po spolu	19
Tabela 4: Anketiranci po starosti	20
Tabela 5: Anketiranci glede na stopnjo izobrazbe	21
Tabela 6: Anketiranci glede na delovno dobo	22
Tabela 7: Mesečna bruto plača anketirancev	23
Tabela 8: Sprememba bruto plače zaradi gospodarske krize	24
Tabela 9: Kako pogosto je delo anketirancev stresno?.....	25
Tabela 10: Dejavniki, ki vplivajo na stresno situacijo v podjetju	26
Tabela 11: Zaposleni, ki so najbolj odgovorni za stres v podjetju.....	28
Tabela 12: Koliko vam je delo, ki ga opravljate, všeč?.....	29
Tabela 13: Način izražanja stresa	30
Tabela 14 : Načini odpravljanje stresa.....	33
Tabela 15: Koliko se občuti recesija v podjetju	34
Tabela 16: Način privabljanja strank v kriznih časih.....	35
Tabela 17: Sprememba cen zaradi gospodarske krize	36
Tabela 18: Sprememba odnosov v času gospodarske krize.....	37

Tabela 19: Odpuščanje delavcev v podjetju	38
Tabela 20: Poslovanje podjetja v času gospodarske krize.....	39
Tabela 21: Življenje anketirancev v času gospodarske krize	40

PRILOGA

ANKETNI VPRAŠALNIK

Sem **Valentina Brelih**, študentka Višje strokovne šole B&B. Z diplomsko nalogo **Gospodarska kriza in njen vpliv na povečanje stresa** želim zaključiti študij, zato vas prosim, če mi lahko odgovorite na nekaj vprašanj in mi jih pošljete na naslov valentina.brelih@gmail.com. Podatke bom uporabila izključno v namen moje diplomske naloge in bodo anonimni. Že vnaprej se Vam zahvaljujem za odgovore.

1. SPOL:

- a) Ženski
- b) Moški

2. STAROST:

- a) Od 18 do 25
- b) Od 26 do 35
- c) Od 36 do 45
- d) Od 46 do 55
- e) Nad 55

3. STOPNJA IZOBRAZBE:

- a) Osnovna šola
- b) Srednja šola
- c) Višja šola
- d) Visoka šola
- e) Magisterij
- f) Drugo _____

4. DELOVNA DOBA:

- a) Do 5 let
- b) Od 6 do 10 let
- c) Od 11 do 15 let
- d) Od 16 do 20 let
- e) Od 21 do 25 let
- f) Od 26 do 30 let
- g) Nad 31 let

5. KOLIKO ZNAŠA VAŠA MESEČNA NETO PLAČA?

- a) 500–1000 €
- b) 1000–1500 €
- c) 1500–2000 €
- d) VEČ KOT 2000 €

6. ALI SE JE VAŠA PLAČA ZARADI GOSPODARSKE KRIZE KAJ SPREMENILA?

- a) Ne, nič se ni spremenila
- b) Plača se mi je povečala
- c) Plača se mi je znižala

7. KAKO POGOSTO JE VAŠE DELO STRESNO?

- a) Vedno je stresno
- b) Včasih je stresno
- c) Nikoli ni stresno

8. KOLIKO SPODAJ NAŠTETI DEJAVNIKI V VAŠEM PODJETJU VPLIVAJO NA STRESNO SITUACIJO?

	NIKOLI	REDKO	NEKJE VMES	POGOSTO	ZELO POGOSTO
Neprimerni delovni pogoji					
Odnosi med zaposlenimi					
Neenakomerna porazdelitev dela					
Slabo plačano delo					
Delovni čas					
Odpuščanje delavcev					
Odnosi s strankami					

9. KDO OD ZAPOSLENIH V VAŠEM PODJETJU JE NAJBOLJ ODGOVOREN ZA STRES, KI GA DOŽIVLJATE?

- a) Nadrejeni
- b) Sodelavci
- c) Stranke
- d) Sam

- e) Dobavitelji
f) Drugo _____

10. KOLIKO VAM JE DELO, KI GA OPRAVLJATE, VŠEČ?

- a) Zelo mi je všeč
b) Všeč mi je
c) Ni mi všeč

11. NA KAKŠEN NAČIN SE PRI VAS IZRAŽA STRES (možnih je več odgovorov)?

	NIKOLI	REDKO	NEKJE VMES	POGOSTO	ZELO POGOSTO
Počutim se izčrpanega					
Sem razdražljiv					
Gre mi na jok					
Počutim se, kot da mi nobena stvar ne bo uspela					
Čutim bolečino v prsih					
Nisem prijazen/a do strank					
Skregam se s sodelavci ali nadrejenimi					
Stvari ne opravim do konca ali pa jih opravim površno					

12. NA KAKŠEN NAČIN ODPRAVLJATE STRES OZIROMA KAKO SE RAZBREMENITE (možnih je več odgovorov)?

- a) Hodim na sprehode
b) Prižgem cigareto
c) Pijem alkoholne pijače
d) Grem na dopust
e) Z meditacijo
f) S pomočjo psihiatra ali psihologa
g) Preprosto odmislim vse problem
h) Pogovor z prijatelji
i) Grem nekam na samo in se zjočem
j) Ga ne odpravljam
k) Z zdravili

13. KOLIKO OBČUTITE RECESIJO V VAŠEM PODJETJU?

- a) Zelo občutimo recesijo
- b) Malo se občuti recesija
- c) Recesija se sploh ne občuti

14. NA KAKŠEN NAČIN PRIVABLJATE STRANKE V TEH KRIZNIH ČASIH (možnih je več odgovorov)?

- a) z reklamami
- b) z različnimi akcijami
- c) nižjimi cenami od konkurence
- d) z najkakovostnejšimi izdelki
- e) prijaznostjo in nasveti strankam

15. ALI SO SE CENE V VAŠEM PODJETJU KAJ SPREMENILE, ODKAR JE SVET ZAJELA GOSPODARSKA KRIZA?

- a) Cene ostajajo iste
- b) Cene smo znižali
- c) Cene smo zvišali
- d) Nekatero cene so se spremenile, večina pa je ostala enaka

16. ALI SO SE V ČASU POSLABŠANJA GOSPODARSKE KRIZE SPREMENILI ODNOSI V PODJETJU?

- a) Da, odnosi so se poslabšali
- b) Da, vendar so se odnosi izboljšali
- c) Ne, odnosi ostajajo isti

17. ALI JE PRIŠLO DO ODPUŠČANJA DELAVCEV V VAŠEM PODJETJU?

- a) Da
- b) Ne

18. KAKO POSLUJE VAŠE PODJETJE V ČASU GOSPODARSKE KRIZE?

- a) Bolje
- b) Slabše
- c) Enako

19. KAKO ŽIVITE VI OSEBNO V ČASU GOSPODARSKE KRIZE?

- a) Bolje
- b) Slabše
- c) Enako